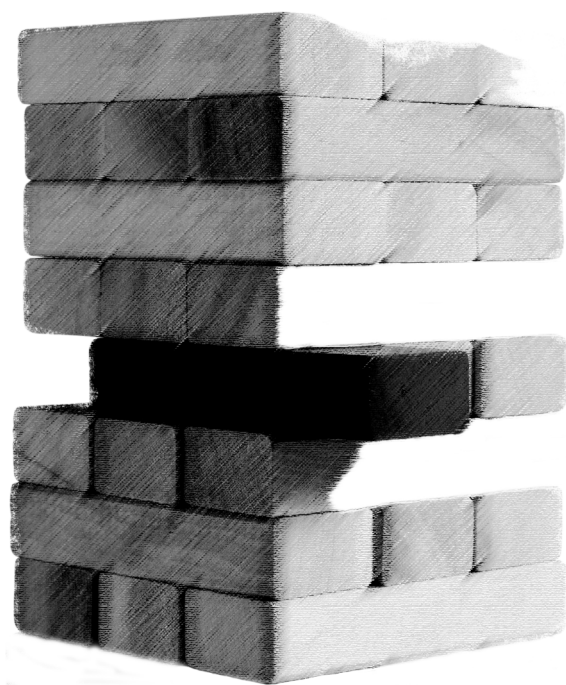


职场精英 生存全攻略

SURVIVAL GUIDE

张文 著



電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京 • BEIJING

内 容 简 介

本书是一本充满工作智慧和现实经验的职场小说集，集结了中国国内国企、外企、合资、民企等多种企业模式下的职场生存规则，通过真实情节就职场人必定遭遇的职场经历进行讲述、梳理和指导。通过有趣、实际的故事展现从求职、融入、提升到叱咤职场时所遇到的生存法则，可作为现代白领在日常工作中的备忘必读。

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有，侵权必究。

图书在版编目（CIP）数据

职场精英生存全攻略/张文著. --北京：电子工业出版社，2011.1

ISBN 978-7-121-11930-9

I. ①职… II. ①张… III. ①成功心理学—通俗读物 IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2010）第 191225 号

责任编辑：张 昭

特约编辑：段晓红

印 刷：

装 订：

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本：720×1000 1/16 印张：15 字数：195 千字

印 次：2011 年 1 月第 1 次印刷

定 价：29.80 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：（010）88254888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线：（010）88258888。

PREFACE

前言

职场节奏快，了解要直接，节省你的时间，提升你的职场智商……

这是一本充满工作智慧和现实经验的职场小说集，可作为现代白领在日常工作中的备忘必读。与目前市面上的职场书籍不同，其讲述得更为细化和实用，集结了中国国内国企、外企、合资和民企等多种企业模式下的共有职场生存规则，通过真实情节就职场人必定遭遇的不起眼的小事情进行讲述、梳理和指导，通过有趣、实际的故事展现从求职、融入、提升，到叱咤职场时所遇到的小事情蕴涵大风险。书中将职场有可能遭遇的事件分成了《站稳职场 安全秘籍》、《走近上司 谋略“共舞”》、《管理下属 “智”在用心》、《生活在职场 处处皆学问》、《求职跳槽 步步为营》和《职场重要事 一念定乾坤》六大部分，覆盖了职场人士不同状态下所要经历的场景，其中：

《站稳职场 安全秘籍》讲述职场人士日常工作所要遭遇的各个方面的风险和应对技巧，让你在鱼龙混杂、“危机重重”的职场中傲视群雄。

《走近上司 谋略“共舞”》讲述与上司相处有可能遭遇的潜在危机、日常技巧，讲解如何巧妙地站在“巨人的肩膀上”而不会摔下来。

《管理下属 “智”在用心》讲述如何处理与下属千丝万缕的关系，摆平职场中各色的精英下属。

《生活在职场 处处皆学问》讲述与工作无关但与职场有关的非职场生活故事，使读者了解其重大干系，有所防范。

《求职跳槽 步步为营》对于应聘者在求职道路上有可能遭遇的细节瓶颈进行了生动的刻画，并给出相应的指导方案。

《职场重要事 一念定乾坤》是作者对于职场人生感悟的一些重要基点总结，有助于读者把握好职场生存的规则，从而更好地辅助读者学会快乐工作。

本书旨在成为初入职场人士的快速进阶宝典、职场精英规避“阴沟里翻船”的细节经典。帮助读者在窥得冰山一角之后，绕开潜在的职场陷阱。提醒读者，不要因忽视它而伤害自己，要未雨绸缪。

CONTENTS

目录

第一篇 站稳职场 安全秘籍

- “分手了”，就别再来找我 003
- 那个黑黑的小本儿 005
- 我变！我变！我变变变 008
- 职场超人的故事 011
- 办公桌上的东西 013
- 班车之殇 015
- 出来拿，迟早是要还的！ 018
- 职场没有兄弟姐妹 021
- 电子邮件是把刀 023
- 数据啊！数据 027
- 化腐朽为神奇的工作报告 029
- 运气砸着你，你抓得住吗 032
- 讲电话（手机），“蚊子叮” 034
- 网络不签名 037
- 愿望谁来实现 039
- 宿命！24小时 041
- 一朝多承担，责任永流传 044
- 各色加班族 047
- 疯狂抓笔族 049

- “表哥”、“表姐”和“表妹” 051
- “座位”的危险等级 053
- 交接单是把保护伞 055
- “热爱”企业的基础表现 058
- “踩点”别动队 061
- 其实你不懂我的累 064
- 第一印象 067
- 老瓶子装新酒 069
- 备份的意义 072
- 老总的旗号 075
- 把它共享了 078
- 上班下班先做啥 081
- 不只是一个袋子 083
- 你看得仔细吗 086

第二篇 走近上司 谋略“共舞”

- 老实人“拍马屁”攻略 091
- 不要宠坏老大的“期望值” 094
- “老大”，请做题（请示技巧） 096
- 速度与激情 099
- 注意！“火车”来了 101
- 众口难调 103
- 一两字，回答语 106
- 只有建议权 109
- 专业不专业 112
- 挨骂的功力 115

低级错误害死人	118
我和上司有个约会——“蜜月期”	121
我和上司有个约会——“磨合期”	124
我和上司有个约会——“稳定期”	126

第三篇 管理下属 “智”在用心

拿什么告诉你，我的下属	129
重复未必就是力量	132
给下属他们最想要的	134
伏“虎”计——与强势下属的PK	136
周报例会拴着你	140
你们答应的	143
瞧！雷池在那儿	146
看你哪里都顺眼	148
我站在你前面	151
“杀”你一个回马枪	155

第四篇 生活在职场 处处皆学问

“份子钱”的高度与深度	159
“大锅”送	162
入“乡”要随俗	164
今年过节发短信	167
爱心的负担	169
不能说的秘密	171
一技之长	174

- “圈子”活动圈住谁 177
- 年会泯恩仇 180
- 年终谈话 182
- 非工作时间 185

第五篇 求职跳槽 步步为营

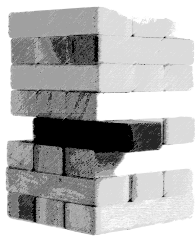
- 面试那一眼 189
- 给你来个“下马威”之环境篇 192
- 给你来个“下马威”之考场篇 194
- 有些人，永远不要得罪 198
- 扼杀你于无形的“期望薪金” 201
- 一语相关：庸俗和高雅 204
- “召唤”猛“撞车” 207
- 那些过关的简历和它的主人 209
- 试用期，步步小心 213
- 职场入门即动作 217

第六篇 职场重要事 一念定乾坤

- 健康才能走得远 221
- 你快乐吗 224
- 学会忘记 226
- 愿意学习 228
- 学会宽容 230

后 记

- 经历过了，就是财富 232



职场，是我们生命和生存生涯里最变化多端的环境之一，有拼搏进取，也有尔虞我诈，有激烈竞争，也有温馨快乐，有智慧比拼，也有大智若愚。因为丰富，职场的生活成为我们生存成长的一个大的练习场，通过和各式各样状况和人物的过招，让我们逐步地成熟起来。

站稳职场 安全秘籍

第一篇

第一篇

站稳职场 安全秘籍

002

.....

职场，是我们生命和生存生涯里最变化多端的环境之一，有拼搏进取，也有尔虞我诈，有激烈竞争，也有温馨快乐，有智慧比拼，也有大智若愚。因为丰富，职场的生活成为我们生存成长的一个大的练习场，通过和各式各样状况和人物的过招，让我们逐步地成熟起来。

.....

“分手了”，就别再来找我

John坐在上班的班车上，淅沥的小雨打在车窗上，窗外的景色让他看得入神。他已经在这个公司半年了，虽然和前一个公司的工作内容相同，但相对宽松了些，John想起在前一个公司的种种辛苦，不堪回首，连自己都佩服自己，感叹是怎么熬过来的。

此时，一条短信震动了John的“沧桑回忆”：“您好，我是泽西公司的小李，负责您过去负责的工作，请问，公司三号工程的文件您还有吗？另外相关数据您能否指点一下……”

John笑了，他在半年前因承受不了过大的工作压力而离开了泽西，工作交接给了一位姓赵的新员工，听闻那位大哥因压力巨大没熬过2个月试用期也离职了，想来这小李又是新来的后起之秀，肯定是从哪里翻出他这个“历史人物”当救命稻草。至少，这也向泽西证明了，这个职位不好干。

John又想起了3年前，他刚入泽西的时候，交接的人不太负责任，急着和公司脱离关系，留下了一堆烂摊子，John也像小李一样通过电话询问，人家根本不理，甚至关机以逃避询问。好在John执著之极，上人家经常“出没”的地方堵人，才得到了只言片语的信息。就是这样，烂摊子还是困难重重，险象环生，John一肩担起。

但John可不是那位不负责任的前任，临走的时候，他本着职业道德

和对公司的情谊，干完了年度重要的几大项目，并和那位赵姓兄弟交接细致，还将交接事宜、文件同时发给了公司老板。用旁人的评论来说，交接的人按图索骥，绝对可以顺利接手，玩着干半年都行！看来赵姓兄弟没有像John一样薪火相传。

John决定不去理会小李，倒不是对老东家无情，相反是为了保护老公司。试想，他与小李不认识，怎能指点给他公司的东西，即便认识，谁又能保证小李不是对泽西没有恶意，那样自己不就成了“借刀杀人”的牺牲品？此外，离开了公司，就要以职业道德保证不透露与公司有关的任何信息，所谓一刀两断，该交接的都在离职前交得干干净净，再无瓜葛，这样也让公司放心。

对方再也没有发短信或是打电话，大概也是因为没抱什么希望，为了不落下个交接不力的恶名，John给泽西的老总发了一封E-mail，内容大概是提醒相应文件可去老总邮箱查找。这可不是明智之举，有可能给自己带来麻烦，更有自作多情之嫌，但至少能对老东家的运营起到很好的辅助作用。

散买卖不散交情，John想：讲职业道德，也要讲仁义，至少他现在这样想，但不知道对不对？

生存规则：

如果离开了公司，无论是本着保护公司的职业道德还是保护自己的处事原则，都不要再去涉及与原公司的任何关系。现在企业在员工入职之时大都会与员工签署保密协议，或者是竞业协议，目的就是为规避公司的信息泄露风险。而无论是在职员工还是离职人员，只要在协议上签字，就意味着将负法律责任，即使没有任何签字文本，泄露公司信息也是职场经验不足或没有道德的行为，何况这种行为将有可能为你带来无尽的麻烦。例如，你要无休无止地免费“应询”，小人的利用等。而一旦原公司发现这种情况，恐怕会在第一时间追究你的责任，会给你的职场生涯带来坏的影响。

那个黑黑的小本儿

某日，A公司老总在例会上大为光火。原来，老总心血来潮，随机挑选了公司三位员工，在他们最忙的时候，向他们口头安排了一项工作，并且是以一种不经意、顺便干的口吻。工作难度不大，但是流程比较烦琐，老总还特意嘱咐了几个注意点，但结果是没有人能够准时、完整地做好工作，其中一个甚至忘记了老总的指示。

让我们对上述事件做一分析：

1. 这是一件在现代职场随处可见、随时可能发生的事件。
2. 领导们总是很忙，没有时间给你一个书面指令，有时候的心血来潮还会给你来个晴天霹雳。
3. 员工们也很忙，事情太多，疲于奔命。
4. 任何工作都有特别值得注意的地方，一般要靠你绞尽脑汁自己去想。如果领导事先提示过你，你应该烧高香，假如你还是做错了或是忘记了，你就要好好反省一下自己。

看了以上的分析，若你认为自己没有能记录超多数据、永远不忘、并能准时提醒的脑子，最直接、简单有效的辅助方式，就是把这些事情做好标记和记录。

如果你是老总，遇到此类事件，你需要一个秘书帮你去记，可是大多数人还没到老总的位置，都是平凡普通的员工，公司不可能为我们配备秘书，那么你能自己给自己当秘书。

若你是一个不傻的职场人，在喊那些“兢兢业业”、“工作严谨”的口号之前，对于工作，你应该事先准备一个记录日常工作的记录本，现在一般行政部门都会成批地购进，普遍流行的是体现出商务的黑色小本。如果公司不给配备，建议你自费也要配备，这个黑黑的小本是你职场生涯的必需品。

一个至少能用半年的工作记录本应天命而生，将给你带来极大的帮助，这就是传说中的“好记性不如烂笔头”。

你可以将每天的工作进展记录下来，用于衔接和总结过去，最好要特别标注未来要做的事情、期限、预期效果，通过记录按部就班地完成。最因此而不会遭受领导的批评或是同事的指责，从而使你的工作没有纰漏、尽善尽美，这也是一种良好的工作习惯。

此外，记录本还体现了你的敬业态度、职业作风。试想，在某次会议上，无论是领导、下属、或是平级同事，当他们看到他们边说、你边像老黄牛一样记录他们的话语，他们心中会油然而生一种满足感：

领导们会认为：你工作严谨，认真负责，特别在意他们的指示，对他们奉若神明，是个好同志；

同事们会认为：你重视与他们的协作，就是重视他们，既然你都记下来了，就一定会完成；

下属们会认为：你很看重他们，愿意倾听并有可能在你记录后给他们贴心的指导。

一个工作记录本，有效地帮助了你，又有效地为你“忽悠”出良好的公众形象。而当你回顾翻看它时，每一天的点点滴滴也足以让你感怀自己的经验和经历。

记得，带着工作笔记本去上班。别忘了，记下了更要把完成作为最终的目标！

生存规则：

记录本必备场合：会议、外出、去上司办公室汇报工作或听候指示，办公桌明显处。

记录本必备附属品：名片兜用于存放少量的名片；两支笔，一支笔用于记录，另一支笔备用，以防范你在记录重要内容时突然“卡壳”；口取纸：用于标记重要的记录页。

记录本最好设计的组成：要有年历、电话簿，每页上方有日期时间可标注填写，最好是每一页对应印刷着相应的日期。

我变！我变！我变变变

公司又到了晋升选拔的时候了，不过很久都没动静。

早上，刘永像往常一样走进办公室，刚喝了口水，就被经理叫了过去。经理办公室还有李涛，李涛是刘永的同事，比他晚进公司，平日里，两个人互相都看不顺眼，暗暗较劲。此时，大家心里都明白，两人都是参与选拔的竞争者。

当着两人的面，经理宣布新一年工作内容要增加月度总结，目的是督促大家重视进度，总结里写清楚月度工作结果就行，像这样的工作内容的变动，在公司很正常。

一个小总结而已，没什么大不了的，刘永想，他的心思完全在今年的晋升选拔上。

但是工作还是要完成的，并且要做好，刘永做事向来比较谨慎，但喜欢把复杂的事情简单化。到了月末，刘永就设计一个固定的数据表格，可以把每个月的工作结果变成数字的统计，月底的时候直接一填就可以。第一个月月末，刘永上交了自己的总结，经理称赞他“直入主题、思路清晰、表格设计也很专业”，还要李涛向他学习，因为李涛交了4页文字报告，密密麻麻都是字。

刘永的心里很别扭，自己挖井，别人喝水，这不成了明目张胆地搞盗版了吗？自己辛苦下的工夫，人家一下子就抄去了。得了，干脆往后自己

也别想什么新花样了，好在，这也是自己的心血，领导知道就好了。

第二个月，李涛参照了刘永的表格，同样上交了一份，经理很高兴，说两个人表格整齐划一，体现了部门的一致性。刘永心想：好？还不是因为抄了我的！

第三个月，刘永继续交自己引以为傲的表格，李涛也交了，可是却将表格的结构改了。刘永想，上挪下移的动作，对于月月只交给经理的这个小结来说，没必要这么折腾。经理收到了两个人的表格，什么也没说。

第四个月，刘永依旧上交表格，李涛则在表格后面附上了厚厚的分析报告。刘永想：写得真多，都赶上书了，我可没有那时间。

第五个月，刘永依旧不变，李涛也依旧有变化，上个月厚厚的报告没了，变成了数据后面的短评。

第六个月，经理突然宣布晋升李涛做部门助理。

刘永想不通了，他比李涛先进公司，而且工作也很努力，为什么不提升他，却提升李涛。

刘永走进经理办公室的时候，经理正在等着他。没等他开口，经理说：“你是为了李涛的事来的吧。李涛之所以胜任是他有进取思变的思维方式，企业的发展，说到底就是以改变适应环境，在创新中达到新高度。就拿你俩这5个月的工作比较，单从月度总结来说，每个月李涛总有新的改变：上个月费用高了，这个月他就想方设法改变花费模式，这个月客户流失率提高了，他就总结原因，准备下个月改变推广模式。不说他的工作情况，就说他的月度报告，虽然表格最初是抄你的，但是每个月都有新的完善和改变，而且越改越合理，我看着也越顺溜儿，你那里我却只能看个数字！也不知道说明什么。工作仅只努力还不行，还得学会变一变啊！”

工作仅只努力还不行，还得用心啊！刘永想想，脑袋也耷拉了下去。

生存规则：

是不是觉得老总不够赏识你？是不是觉得明明你比别人更有资格晋升，可是为什么你还是每天坐在这个位置，一坐三五年？如果你想坐得更高，就要学会变一变：看看你的工作是否有新的办法去完善？看看已经做好的工作能否再锦上添花？看看你的步骤能否再简化？公司需要有效能、会变通的人。如果你能做到以上几点，每次有什么新想法的时候就记录下来，尽快实施，说不定下一次晋升的人，就是你了！

职场超人的故事

谁都知道春节过后人才市场定是火暴异常，一帮秉承着“人往高处走”的打工精英搜寻着心仪的“婆家”，企业也急着找合适的“萝卜”去填坑。晓天刚刚拿到了老公司的年终奖，就开始暗中盘算着跳槽，某猎头公司向他抛来了橄榄枝，称晓天的海外教育背景、学历、英语能力、项目经验及技术技能等样样符合某500强外资企业要求。于是，谈薪酬、职责、发展等，一来二去的价码拉锯，晓天终于跨进了新公司，可没几天就拜拜了。原来，该公司新一年进行了缩编，要求晓天担负起更多领域的职责，同时兼职老总的司机。晓天的反馈是：“一个超人不可能同时去N个地方拯救灾难。”这句话，他是有发言权的，在以往的公司，他当过“超人”，而他发现，当“超人”太痛苦。

他是同事口中的智多星。因为知识面广，也为了职场的人际关系，只要时间允许，同事的求助他都乐于帮助。可渐渐他发现，一两次后，他便不好再拒绝。即使时间不允许，如果他拒绝，就会遭到同事的埋怨和不齿，但如果帮了，自己就会疲于奔命。

他是领导口中的“万能胶”。为了表现出自己的优秀，也是为了不被领导扣上“无能”的帽子，更为了自己的饭碗，对于领导的要求，他从不说不，更不会说明难度，而是靠自己绞尽脑汁和死磕。可一两次后，他不但不好意思说难度大还要做到更快、更好、更强。

他对自己要求严苛，而公司竞争激烈的大环境让他必须不停地武装

自己。像他这样被他人冠上“人才”的人，公司里也是比比皆是。这不是矧子里拔将军，而是每一个人都愿做将军里的矧子。于是，他还要不停深造，即使深造的课程与他的职业风马牛不相及，他的各类证书也以每年4~6本的速度递增。

他对工作追求完美，对于工作中的“完成得很好”，他只能给个及格，他总是希望这个完成应该是史无前例、无人能及的最好，这种“诸葛亮鞠躬尽瘁”式的自我定位让他自顾不暇，他甚至曾经一天在四个城市奔走。当然，这也缘于领导所指示的：“人才，没有不可能！”

他拼尽全力做到了，成为职场中实至名归的超人，谁也不会在意他所付出的体力、精力甚至健康，这样的超人如雨后春笋般屹立在各行各业，已然是普遍现象。某日，某位同事终于累倒，他突然感到震撼，这样的生活，虽有诸多赞许，但并不快乐。

于是，他辞去了现在的工作，不再理会那些类似于兼职司机的技术，或是会行政的财务，懂人力的市场等职位。在他眼中，独专一项的挺好，因为他不愿享受复合型高度所带来的弊端和疲累。当听闻其他朋友又要应聘那些责任广泛的职位，他总是在一声感叹之后，拍一拍对方的肩膀，淡淡地说：“朋友！‘超人’不好当，悠着点啊！”

生存规则：

现代职场最大的特点就是竞争压力大，优秀人才多，在这样的大环境下，你是不是常常觉得自己“out”了，需要学习方方面面的知识和技能来补充，增加自己的含金量？尤其是当上司和同事“甜言蜜语、充满希望”地赞扬了你，心血来潮的“超人”主义和为了“好人缘”是不是很容易让你一口答应，然后就是在爽快之后自己受罪？其实，职场的意义除了养家糊口之外，应该是辅助你更快乐、踏实地生活。不要太苛求自己，何况有的时候，别人的求助未必都是要你做得尽善尽美，更何况有些事情你根本不应该答应。

办公桌上的东西

因为处于后勤部门，诺诺的工作很忙，每天都有好几个部门来找她解决问题。有提前预约来沟通进度的，有突然发生就要马上解决的，诺诺应接不暇，桌面上有很多人给她的文件、合同、报表，还有日常工作所需的各类物品。因为实在是太忙了，诺诺没有时间随时整理，只能在下班前突击收拾。桌子上一层层、一摞摞、很快就堆成了山。若是高峰时间段来找诺诺，那么就像从五指山下挖孙悟空，先看到“山”、再看到人。也有人提醒诺诺，桌子上太乱了不好。可诺诺回复：大家都一样，忙得没办法！

这的确是现实情况，一个公司除了高瞻远瞩的高层管理人员外，处于中下层的人员肯定是要马不停蹄地做一些琐碎的工作，假如人员定额又不是很科学，这种紧张就更加明显。虽然所有人都知道做事情要有条理，但是工作节奏太快，桌上摆得满满当当是常有的现象，领导们大都因为自身压力注重结果，更不会在意干活的人自己如何去摆平工作！

这一天，诺诺在“五指山”里扒了个小地方，开始写周报，同事小周匆匆忙忙地跑来：“诺诺，经理要1号仓库的钥匙，两个小时后老总要来参观。”诺诺听后开始找，因为前几天有人用过，归还时她正在忙别的事情，顺手放在桌子上，后来就给忘了，现在不知道在桌子的哪个地方。花了一个半小时，诺诺终于找到了钥匙，在桌脚边挂着。好在经理太

忙，没有顾得立刻找她要，也亏了是两个小时后才用，要不肯定会挨骂，诺诺一身冷汗。

交完钥匙，诺诺听到了一个消息，市场部的金牌精英浩被开除了，原因不是犯了错误，而是老总无意间经过他的办公桌，发现桌上有老总亲笔签名的几个文件，而人却不在。老总暴怒，因为刚刚有一个基层员工不知道从何处搞到了老总的签名，与别的公司签了相应的合同，给公司造成了很大损失。诺诺听后的第一个反应就是飞奔到“五指山”里，把所有的文件塞进了柜子，因为里面不是涉及签字，就是涉及数据、还有机密，总之，由于与公司有关，都有可能是“宝贝”。收拾的时候，其他办公室收拾的声音不绝于耳。

一切结束之后，诺诺又是一身冷汗。这次她终于透彻地认识到，先不说有没有条理，桌子上应该干干净净，而且必须是时刻的。为自己好，也是为了工作！

生存规则：

你的办公桌上，是不是每天都摆满了东西？你是不是以工作太忙为借口，拒绝及时地归类整理？而面对其他人一样的办公桌现状，你是不是也随波逐流？因为大家都很忙，这是一个普遍现象——如果你有这样的心理，一定要立刻改正它。因为工作是公司指派给你的，文件、物品也是公司委托你保管的，这些归根结底都是公司的。假如某一天你因为自己的放任而无法找到，专业名词就叫做“玩忽职守”，你将受到严肃处理。而假如你的上司、同事要求你立即拿给他，而你却迷茫得不知道去哪里拿，那么，你的职业印象和素质将被大打折扣。时时整理归类，日清日结是一种良好的工作习惯，也是一种必备的素质。

班车之殇

早上5点，杜风骑着自行车在马路上狂奔。冬天的早上天很黑，杜风还没来得及吃早点，饥肠辘辘，再加上冰冷似刀的冷风、寒彻入骨的露水，滋味真是难受。还有10分钟，班车就要到达站点了。因为家门口临时施工，公司考虑到领导们的居家路段，没有在他家门口设立站点，他需要比平时多绕几个路口，这无疑增加了他准时到达班车点的难度。而在此时，城市里大大小小的马路、街道上，无论采取何种交通方式，都有众多的上班族正在为赶班车狂奔……

坐班车上上班是件痛苦的事情，估计很多人都有同感。每天早上四五点，在你的胃还没有醒来的时候你就必须起床，然后以最快的速度走出家门。天未亮，马路上人烟稀少之时，三三两两的人狂奔至站点，翘首以盼，望眼欲穿。因为此时的露水寒气逼人，尤其是冬天，还有凛冽刺骨的寒风令人焦躁。每每上了班车，也是无事可做，看东西会眼花，听东西要开得很大声，以掩盖汽车颠簸的嘈杂，但又有伤害耳朵之嫌；吃东西简直就是考验胃的弹性程度；睡觉最好，但醒来之后，身上有散架之感，浑身疼痛，汽车内有空调的，风从各个方向吹来，稍能解寒冷之苦，没有空调的，寒气透过窗户浸渗身体，非常不好受。

但在外人看来，坐班车的人虽受路途遥远之累，但至少可以享受正规待遇。因为企业远，交通班车的成本都花了，保险、公积金甚至双

休的待遇也基本齐全，何况班车的目的地多半是当地政府首推的大型园区，优秀企业比比皆是，品牌在一定程度上就代表着福利。为此，很多人咬牙坚持，在坚持中习惯颠簸之苦，为的就是较为稳定的工作。

其实，上述这些规则只是表面，由此衍生的是班车族都要具备较为强悍的承受能力和较高的工作效率。因为为了避开市区或中心城区的交通高峰，企业多半会比市里早1~2个小时下班，这就意味着，班车族们上班时要把8~9个小时的工作压缩掉1~2个小时完成，可想日常工作将如何忙碌。此外，每天早上上班和晚上下班班车上的时间不能计算为工时或加班，因为你虽坐的是公司的车，但却没在这段时间为公司做事，由此可感受班车族无私的奉献精神。

此外，上了班车，依然要有很好的交际头脑。假如车上都是平级且“人满为患”，那还好些，无非是“一个萝卜一个坑”，直眉瞪眼地坐上某个座位，然后选择“沉默是金”地度过，因为车上每个人还都处在昏昏欲睡的状态，打扰了不好。但若座位相对有余，问题就来了。

首先，班车上大都有数排，每排就两个座位，先上班车的人选择一个座位，大都意味着这一排都是他的，毕竟这样宽敞舒适些，也算较为隐蔽的个人空间。后来的人就被动了，假如要和他人同排坐，就要挑那些熟络的、脾气好的，坐上去还要打上10多分钟的“哈哈”，以表示与人拥挤的歉意，就这样，也未必能消除与坐者的心理别扭。

其次，要有领导意识。除了班车路线要尽量以领导们的家为站点之外，若看到车上领导已然就“两座”，就尽量不要往上凑了，给领导些空间，以防领导心生埋怨，也显得自己“懂事”。此外，班车上领导们的座位大都是预设好的，或靠前视野宽阔，或靠后环境静谧。假若其间领导自己换了座位，此后的几天座位周围也是极其宽敞的，即使领导不来，位置也会是空的。

而若将班车座位分为好、中、差三等，当一个班车承载着总部和分部多名员工的时候，相对处于分支体系或后勤部门的人会不由自主地去坐差的位置，如最后一排，无论此时前排是否有空座。大概是因为觉得是在“蹭”总部的车而不好意思。

更有意思的是，每每下班前十分钟，你会发现办公室或工厂操作间整理文件、器具、锁柜子的声音不绝于耳。随着班车到达等候点，人们排山倒海地狂奔而来，黑压压的一堆人在几分钟的喧闹之后老实实在地车门口缓慢上车，选择可以选择的座位。

而没有赶上班车的人，除了自费交通的无奈，也会暗下决心，今后就是把工作带回家，也要更提前地行动，跑得快一些。

这种想法诞生后，很多人慢慢习惯了把工作带回家，贡献着自家的煤、水、电、气和自己的时间，并自觉地不去上报加班。因为，这是他们心甘情愿选择的班车之路。

生存规则：

超级强悍的“早出晚归”之下，你是不是也是一名被逼无奈的“班车族”呢？如果认可你的工作，就要学会适应班车生活。其实，班车上，即使不选择听MP3和睡觉，你还可以做些更有意义的事情，“静思”就是一个很好的招数。想一想你今天的工作，想一些让你轻松快乐的事情，看一看窗外的风景是否每天都有新变化，偶尔对邻座的领导或同事的话题插上一嘴，互通一下小道消息也是件有趣的事情。“既来之，则安之”，调整好自己的心态，对于班车的厌烦感不要日积月累，以免影响到你的工作，要学会转移注意力来淡化它。

出来拿，迟早是要还的！

Jason工作之余最喜欢玩电脑，在他眼中，拥有一台笔记本电脑就代表着方便、时尚。每每看到家中那台“厚重”的台式机，他就感觉无可奈何，于是，他下定决心要尽快更换一台笔记本电脑。除此之外，他还要攒钱买房子、买车……这些都是他的目标，一切都要像个现代人！

春夏秋冬，三年过去了，Jason从毛头小伙成长为职场精英。工作忙，上班的全速运转换来的是下班的浑身劳累，Jason渐渐忘记了那些计划。的确，在物价飞涨的现在，即使有些想法在这样的环境下也无法实现。但老天还是十分眷顾他。某日，Jason被提拔为部门经理，工资的大幅度提升令他兴高采烈。更令他惊喜的是，公司允许他可以按照自己的业务需要申请笔记本电脑，甚至小汽车，日常费用公司予以报销。Jason那个得意，工作之余，开车兜风，网上冲浪，拿这两样资源在于自己的事情，还不用花钱，真是太爽了。很多人羡慕他的待遇，Jason总是用带着炫耀的口吻安慰着：“将来等你们混到了这个级别，也会有的！”但令Jason纳闷的是，同级别的曼雪就没有申请，甚至对于公司配备都来不及。Jason询问，曼雪诡秘地笑而不答……

后来，Jason慢慢明白了曼雪为何不要这种“好”待遇了。在他渐渐享受公司福利的同时，自己的时间却不得不贡献给了公司。因为每天都有笔记本电脑随身，就开始意味着工作被无法拒绝地带回了家。上司们每每想到需要处理的工作，就会打电话给Jason，要求他在家准备文件，

进行办公。而且这是种越发频繁的趋势，因为领导们大多希望“旨意”尽快完成，而公司给了Jason电脑，不就是能方便他“随传随干”吗？

另外，Jason开始充当公司的额外司机。顺道接人，跑道送东西的事情常常发生。不只是领导，同事们谁有公事，若司机没在，就找Jason。拿公司的车，忙公司的事，理所应当。

Jason因此忙得团团转，他已经没有自己的时间了，因为随时随地都会接到让他工作的电话，领导们和同事们的要求也是“此起彼伏”。更加郁闷的是，他的上司是个超级工作狂，经常晚上十一二点给他发来指令，Jason就得在被突然“袭击”后逼着自己睁开惺忪的双眼，开始伴着漫漫长夜工作。

Jason觉得那台笔记本电脑越来越重了。一方面，他深切感受到这种配备像枷锁一样捆着自己，心生厌恶；另一方面，他需要把所有需要带回家的文件塞进电脑包里。

正当他发觉自己很可怜的时候，他发现副总Peter更惨。原来，Peter由于职位高，可以借公司的钱买大房子，但借钱之后，董事长每每心情不好，或是公司效益下滑，就拿Peter出气。因为他借的是公司的钱，相当于给公司带来了负担，而Peter只能默不作声地忍受。因为拿人家的手软，嘴也“短”。

Jason想起了曼雪诡秘的微笑，看起来，出来拿，迟早是要还的，还是自己的自由、时间和尊严，还不如不拿呢！

生存规则：

在看到此篇故事之前，你是不是羡慕那些享受着“公司配备”特权的人们呢？而在看完故事之后，你是不是开始惧怕上司给你的配备？现代企业中，职位到了一定级别，“配备”是在所难免的，公司对此的确就是一个目的，方便你随时随地更好地为公司工作。但其实，若你自己有在上

班时间就能搞定所有工作的能力和智慧，或者当突发事件发生之时你都有常规的应急预案，每一步都有事先规划好的步骤，大可委婉地说明原因，打着“为公司节省能源，给更需要的人”的旗号试着推让和拒绝，迂回地逃离这种束缚。如果无法避免，那就要正视这些配备的目的，它的根本在于辅助你更好地完成本职工作，而对于与其无关的，要学会有理有据地拒绝。

职场没有兄弟姐妹

婷自幼受到了家人与人相处谦虚谨慎的熏陶，再加上刚到新公司不久，更是懂得“夹着尾巴”做人。婷每次与人沟通都是客客气气，除了尊敬的态度，凡是岁数比她大的，她都尊称一下“哥哥”或者“姐姐”。婷认为这样的称呼，一下就可以与他人拉近距离，人家碍于比她“大”的面子，工作上的事情都是能帮就帮，能挺就挺，谁让婷“小”呢？

这一天，公司来了新同事Anna，一个有着外企经验的白领，衣着时髦，光鲜亮丽。婷找她办事，一句话惹恼了Anna，婷姐姐长、姐姐短地赔不是，Anna反而更不饶人。知情人告诉婷：“Anna最讨厌别人说她老，你那‘姐姐’一喊，就是说明人家比你老，人家能不火冒三丈吗？”

婷吐了吐舌头，认为还是Anna不可理喻，自己没有错误。

过了几天，部门同事风因工作上的问题和婷吵了起来，婷喊了近半年的“风哥哥”在工作上也没有任何客气或者礼让的意思，婷被骂得面红耳赤，看起来“哥哥”是白叫了。

虽然“姐姐”和“哥哥”让婷受了很大的打击，但她坚信这种倚小卖小的态度能助她在职场顺利发展。

和婷一样，一些年龄相仿的员工都在称兄道弟，姐姐妹妹地称呼

着，但奇怪的是，虽然叫得甜，但是一旦有了冲突，个个却绝不相让。

婷所在的部门要提个助理，婷虽认真准备，积极争取，但还是“名落孙山”。公司对她的评语：太过幼稚，需锻炼。她想不通，去找大学老师诉苦。老师在了解完大概情况后点拨她：问题就出在她那个姐姐、哥哥的称呼上，职场只讲工作，不讲交情，越把自己当妹妹看待，人家越觉得你不专业，很幼稚。往小了说是职场历练不够，心智不成熟，往大了说就是有意拉帮结伙建立小集团。有人吃你这一套，工作上就会迁就你，可是公司利益势必会受影响。

婷听后顿悟，从此以后再也不自降身份，见了同事就直呼其名，或者职务，省得人家总说她长不大了。长不大事小，要是人家总看你是傻傻的小妹妹，不给你上升的台阶和机会，可就是大事了！婷发现，改变了称呼之后，那些同事反而更加认真倾听她的话了，因为，她扮演的可是公司部门的角色而不是妹妹的角色啊！

生存规则：

职场只有职责没有交情，只有职务高低没有岁数大小，只有明晰责任没有互帮互助，这不是人情冷暖中的冰冷而是在商言商。不要用自己情感上的倚小卖小或是倚老卖老生套在企业的管理、沟通和生存模式上，因为，没有任何人会愿意照顾迁就你，如果那样的话，他们自己就会惹来无穷无尽的麻烦。而作为个人，如果执意如此，除了会让更多的人笑你幼稚之外，很有可能会影响到你的职场形象。

电子邮件是把刀

行政部的宏远今天都气疯了，负责配合工作的工程部刘天左催右催就是不交部门工程的需求计划，这可是老总要求一个星期前就应完成的工作。宏远发了狠心，“刷刷刷”地写了封电子邮件，里面附上了以往对于工程部跟进的邮件证据，说明了目前工作停滞的原因是因为刘天拖延时间，发送给了老总。不一会儿，宏远就收到了老总从北京发来的邮件，是发给自己，抄送给刘天的，老总要求，刘天要按照宏远的要求按时上交资料，否则将给予处罚。不一会儿，宏远就收到了刘天回复的邮件，内容是，资料明天按时交，宏远也注意到，刘天抄送给了老总……

现代企业多半会将电子邮件作为办公室工作的重要工具，你有可能在一天收到十余个关于工作的电子邮件，有的企业为了方便或是安全，为此还投入了大量的资金购买服务或者设备。基础的就是购买域名、邮箱，然后“啪啪啪”地给你印在名片上，证明你是这个企业的一个员工，和这个公司有关的事情要发到这个邮箱里，而非你的个人邮箱。更下血本的，就是购买大容量的电脑服务器管理企业的邮件往来，不论公司海内外有多少个分部，无论员工还是老总就算“飞”到天涯海角，也均在“魔掌”之中。

对于企业来说，这是公私分明的最好办法，至少能保证你在未来卷铺盖走人的时候，能够给公司留下点阶段工作的信息，也从侧面说明了

你在这个公司奋斗的历史。但对于员工来说，电子邮件实际上是一把杀人不见血、让人心惊胆寒的职场大刀，为我用杀尽一切“不平之事”，为他用又可制约于“我”。此外，电子邮件也是下属表功时“沉默是金”的捷径。

说到扯皮，很多人都会因同事答应却没有兑现工作而愤愤不已，电子邮件因此成了很多人反击此类事件的工具。当你需要对方配合的时候，聪明的人会把要求、希望期限等写得明明白白，文笔好的还会加大炒作和渲染力度，大概是此项工作会关系到公司未来的发展和各部门的运作，关系重大，望及时配合。若不放心，还可以抄送、密抄给对方的领导及主管相应事务的部门的上级。这样，至少在未来工作中出现扯皮的时候，你能把这张提前的“安民告示”当做证据拿出来，说明自己的无辜。于是乎，扯皮就被优化成为扯着领导的大旗做虎皮，你就成了名副其实的狐狸。试想，既然领导都被抄送到了，对方想偷懒耍滑也没了空间或有所顾忌。不过，你这样在文字上下工夫，多半不会落下好名声，也许人家还会“恨你入骨”。但这都是正常的，一切是为了工作，何况你拿的薪水是要靠你的工作价值，而不是人缘口碑。

表功，也可以利用电子邮件，至少要让领导知道你正按照他的意思跟进了工作，急他所急。虽然对于你隔三差五、婆婆妈妈的工作汇报，领导也许根本不会看上一眼，但至少邮件是要写的，因为落于文字的东西要比口头汇报更让人觉得踏实。字斟句酌的邮件要比口头表述更有条理，这是个工作态度问题，也省得领导不知道你天天给他卖“命”之辛苦，至少让他知道你正在忙。此外，这件事还是应该有些灵活性的，如果碰到了一个不乐意看字、雷厉风行的领导，你就要考虑他会不会烦你的邮件，至少你要减少邮件的频率，或使用最少的字说最多的工作近况。

刀有两面，现在说说电子邮件制约人的隐患。其实这是个技术问

题，主要就是邮件中心的监控管理功能。现在几乎所有的企业邮件服务或是项目都可以实施监控，说明白一点，就是只要领导“心情好”，他都可以把你的来往邮件在你不知情的情况下翻出来“欣赏”一下，还可以是实时的。大多数人都是胸怀坦荡，无所畏惧，但还是有个应该规避的细节，就是你在发邮件的时候不要发一些与工作无关的东西。例如，利用邮件聊天（你一句我一句你来我往，真不嫌累得慌，但是这种情况的确存在，还不在少数），发一些游戏或者是ppt、照片等附件，还有一些与工作无关的东西。

另外，还要嘱咐好那些与你工作来往的人员，不要没事就给你发个问候或是趣味问答……因为这些都会被领导看做是不务正业、暗藏猫腻、浪费公司资源的最佳表现。

当然，如果领导突然想亲民一下，给你发个了类似的东西，你也要多少客气地、最好是充满感激地表达一下对领导将“独乐乐”变为“众乐乐”的附和和赞赏，最好是口头的形式。因为，领导是有特权的。

生存规则：

电子邮件发送注意事项：

1. 不要有错字，要层次清楚。
2. 按照6W1H进行内容撰写。

Who——工作的责任者、配合者、指示者是谁？

Whom——工作服务和汇报的对象是谁？目标和目的是什么？

Why——为什么要做该项工作？为什么会出现状况？

What——工作是什么（主要指工作的内容）？希望或怎样解决？

Where——工作的地点在哪里？

When——工作的时间期限？需要合作方反馈的期限？

How——完成工作所使用的方法和程序？

3. 措辞要严谨、中立、切忌剑拔弩张或生硬。

4 邮件发送前要仔细检查，不可出现错误，切忌不要出现发出去了，才发现需要补充或改正的地方，然后又发一遍。这样会让人觉得你工作浮躁、粗心、不负责任。

5. 使用日常公文写作的格式，这样会显得正式正规。

数据啊！数据

A公司副总老邱最近正在忙公司下一年度的计划薪酬工作，对于效益稳定的A公司来说，每年涨工资是员工们最关注的，而公司也以此为留住人才的手段。

但是最近出现了令人头痛的问题，很多员工提出辞职，即使公司提出涨工资，并且拿同行业、同职位的行情对员工循循善诱，大多数员工还是离开了，人家回复的信息是“不公平”。

的确，在此处不留爷自有留爷处的现在，人们最不能忍受的就是不公平。

不公平，那就意味着有比较，但是公司工资体制采用的是背靠背的方式，而且员工之间讨论工资是违反制度的。（当然，讨论是不可避免的，但是此次的反应占到了公司人数的50%，规模巨大。）

在老邱严苛的管理下，负责薪酬的员工不可能泄露“天机”。

唯一可能的就是负责工资派发划账的财务部，可是人家是专业管钱的，嘴肯定严实。

老邱在经过了老总臭骂、员工烦心之后，突然想到了一件很重要的事情。原来，公司老总为了提升员工的综合素质（多半也是为了轮岗方便、减少人员成本支出），要求各部门就自己和其他部门的衔接进行跨部门的知识技能培训，号称员工办公能力宽度的提升。例如，市场部的销售额如

何和公司整体效益挂钩，进而影响到各部门的利益；部门人员流动率意味着什么；主营业务收入是什么……为了显示企业与员工共同发展，公司还开诚布公地要求每个部门每月都要做本部门相关的数据分析文件，结合公司和部门的实际状况，向各部门进行讲解，让大家都知道进度，好各司其职地工作，共同前进。

这本是一件好事情，更何况每个部门都乐于展示自己，但问题就出在展示的东西上！

原来，最近是财务部的讲解月，数据中势必要讲到收入和成本，而成本中部门成本势必会有人工成本。一个部门，有几个人，是个人数数就行，再加上总体的一个人工成本数字，做一下级别上的划分，每个人拿多少就能猜出来。

而且，财务部是就每一个部门进行公示，各个部门互相的成本都一目了然。而以往，各个部门自己的讲解也是相当细致，数据上的共享足以有助聪明人偷偷地计算出相关成本。例如，市场部的业绩，人事部职责中的员工工资构成……虽然不精确，但是架不住东拼西凑，猜个八九不离十是没有问题的。

由于老总的心血来潮，加上公司对于数据保密性的认识不够，开诚布公成了“阻塞交通”。老邱认为，目前唯一安抚的办法就是进行工资改革的宣传，另外，赶快建议老总停止这种数据知识共享，他又要忙了！

生存规则：

对于个人来说，你的私人生活就是秘密，你自然不愿让更多的人知道。而在公司，未经上级领导认可（最好是签字认可）的东西，以及各部门的任何相关数据、文件即使只是摆设，也是秘密，就是公司内部的兄弟部门，也不应该让他们知道。对于公司来说，任何与公司相关的信息、文件、物品都是机密，不得公布。所以，在日常的工作中，一定要给自己的嘴上把锁，即使领导同意公布，也要聪明地问一下内容应该是真实的还是虚拟的。这样，既规避了你的责任风险，也显示出一个职场人周密的工作思路，说不定领导因为你的提醒更加青睐你呢！

化腐朽为神奇的工作报告

娜娜最近升了职，从普通的部门职员提升为经理助理。助理嘛，就是帮助经理打理他不愿意干的工作。娜娜的经理最不喜欢的就是写报告，他看中了娜娜的文笔不错，再加上娜娜对于部门知根知底，笔杆子的事就交给了娜娜。

眼看要到年终了，各个部门的头头脑脑们都忙着写述职报告，总结过去，展望未来。头头脑脑们觉得心理不平衡，要求下属的部门职员也要写，既为了汇总成自己的素材，也显示自己领导有方。一时间，各个部门都把年终报告作为重要议题。

娜娜明白此时是向经理表忠心的时候了，忠心的内容就是替经理分担他头疼的文字工作，并令他满意。

每每想到经理那充满期待和热望的眼神，娜娜深感责任重大！

娜娜开始绞尽脑汁地整理这一年部门的工作，用上古今能用的最好听、最高深的词汇，把二者完美融合，写成了自以为精彩的文字。

经理看了看，说：“娜娜，不行啊，全是字儿，没有数据啊，虚得很！”

娜娜一想也对，经过几天几夜的精心修改，把部门业绩的进步做了数字的描述。

经理看了看，说：“娜娜，还是不行，数据是有了，但是提升的幅度小。比如，你看看，去年咱部门净收入10万元，成本5万元。今年净

收入咱长了5万元，可是今年咱还花得多，成本8万元，领导看了肯定不高兴。成本咱就不写了，只写净收入，而且，不写实际的数，就写增长50%，这样就好看多了。你按我这个思路改改。”

娜娜心里觉得有点逗，但的确是“高招”！

经过几天几夜的精心修改，娜娜把报告写得都是漂亮的数字提升。

还没来得及看，经理说：“娜娜，我刚参加完公司的会议，董事长提了个新词，奋进加节约，意思是明年咱得会省钱。你看看，今年的报告是不是能写点咱节约的例子，显得咱很早就紧跟领导步伐了。”

“拍马屁！”娜娜心里很不屑。

娜娜快崩溃了，近十天，除了日常的工作，她把经理的报告写了改，改了写，都赶上愚公移山了，而且看不到尽头。

经理也快崩溃了，这个文笔好的娜娜，怎么一点也不机灵了呢？非得教一步，走一步！

距离上交述职报告还有三天，经理对于娜娜写的报告还是不满意。主要是他偷偷去观察了一下别的经理写的文件，都十来页，他的才8页，这样显得不厚重，就跟娜娜说：“你看看，加点咱经典的事例，分析分析。”

娜娜心想：能加早都加了，本来就没什么可说的。她试着敷衍经理：“经理，咱这个够经典的，浓缩的都是精品。”娜娜的话激起了经理的怒气：“不行，你得改，还得改好，要不我要你当助理干吗？”

娜娜心里委屈，早知道当初还不干了呢，这活受累不讨好，娜娜想到经理的难缠，越想越气，她实在不知道还要在报告里加点什么，但又不能反抗经理的命令。思前想后，她心一横，把报告的字号加大了一个，加大了段落的间距，又把那些数据转化成了柱形图，这么一改，8页一下子变成了22页。

转天，娜娜忐忑地交上了报告，经理瞟了一眼厚度，大概翻了翻，

脸上马上多云转晴，还跟娜娜说了声“谢谢”。

又过了几天，经理请部门员工吃饭，说是老总表扬了他的报告，认为部门工作挺好，业绩很“厚重”。

只有娜娜知道，报告到底厚不厚重。

不过她是见识了，腐朽怎样变成神奇！今后自己的报告，也得取其精华！

生存规则：

职场日常工作有很多固定的文档报告，如周报、计划、方案、总结等，对于上司这是一种监督考核下属工作的最佳方式；而对于下属来说，这也是汇报自己一年辛苦和非凡业绩的最直接手段。一份漂亮的文档汇报，最根本的是要有相应的数据和分析，这样有助于让上司一目了然、一清二楚。而如果要做得漂亮，就要利用与往年的比较、百分比、图示分析等，再加上一些字斟句酌的词汇。此外，版面要漂亮、整洁、不凌乱，包括字体、字号、段落、编码的层层递进等都要准确无误。事实上，这些都是包装报告，让领导看着高兴的一些小伎俩。但是最重要的，就是在报告之前，要把好“领导”的脉，知道领导喜欢听什么，想知道些什么，对于日常那些做得不好的工作，要提前跟领导沟通好，并附上自己的认真分析和改正方案。这样，即使数据上不好看，领导至少也知道原因，多半也会体恤你合理的难处，放你一马的。

运气砸着你，你抓得住吗

公司会议室里，董事长叶锋正在联合市场、财务、行政、人事总监开小会。公司在香港分部的项目出现了紧急事故，需要派个人去那里处理，这个人必须精通粤语，了解香港地区的人文风情，最好还能有一定的人脉网。

四个总监碰了碰，给了老总三张员工照片和相应简历，这是公司目前三个会粤语的，其他的要求也未必符合。但是，对于他们个人来说，这都是“麻雀飞上枝头当凤凰”的一次绝佳机会。

1号刘连是公司的中层干部，业绩不错，最近正在忙公司华北区域的重要项目，抽出来，项目的进度可能会受影响。

2号张策是公司后勤部门的职员，为人比较低调，公关经验较少，因为香港项目是个市场项目，需要一个会“左右逢源”的人，2号去了，不知道能否沟通好各个方面。

3号王吉刚刚进公司，对公司还没有深入了解，估计无法把握公司对外的尺度。

叶锋听了，觉得这介绍也没什么有价值的，再看看这三个人的简历和照片，很普通，没有气质脱俗的。三个人好像都不合适，叶锋心里着急，下了命令：“两天之内，赶快找人，还有，这事保密。”

中午，叶锋心血来潮想去看看三个“大头贴”本人：

1号刘连正在打电话向客户道歉，原因是发给的邮件人家没收到，自己也忘了确认。（这可是刘连一年之内唯一一次有点纰漏的地方。）

2号张策正在接待一个广东的客户，中午休息还坚持工作，叶锋对他印象很好，但是一听，他的粤语磕磕巴巴，显然长时间不用。

见到3号王吉的时候，他正在与人事部门签自己的劳动合同，王吉看到了叶锋，友好地打了个招呼，其实他并不知道是公司的老总，还以为是个部门的同事，叶锋示意其他职员不要戳穿，狡黠地用粤语就王吉的个人情况攀谈起来。王吉流利地应答，他告诉叶锋，自己原来在香港干过两年。

“时间紧迫，就他吧，两天内也未必能找到合适的。”叶锋回到办公室，打电话给人事总监：“让王吉去吧，按照总监助理的待遇，该给的都给。让招人的这两天给他做培训，要各个部门负责人配合。”直到王吉接到了职务通知，他才知道那个操着粤语的中年人是公司的老总。

刘连、张策、王吉，没有一个人知道好运曾注视过他们。

运气来了，不管你知不知道，你抓得住吗？

生存规则：

职场近年来喊得最多的一句话里就有“机会只给有准备的人”，但是有的时候机会来了，甚至如上帝之眼注视着你，你都未必知道。而在此时，你所体现出的，就不可能是精心准备的光鲜亮丽，而是一种平实普通的自然状态。不是你去抓机会，而是机会在偷偷地观察你是否符合它的要求，如果你合格，它就会从天而降“砸”到你。所以，在日常的工作中，要提醒自己不要犯错，要坚持巩固好自己的优势，尽快地学到更多与职场相关的东西。这样，不知不觉中，机会就会砸到你！

讲电话（手机），“蚊子叮”

要说天鹰公司目前最忙的，就是新近提拔的市场经理Anson，前一任拍拍屁股玩消失。Anson临危受命，接起担子，成为部门的代经理。虽然历史遗留问题未知，但预计会很多，因为Anson每天都要接到几十个电话，上司催工作、下属请示、供应商催款、客户谈合同……

Anson快要被折腾疯了，他是个急脾气，虽然这样的脾气有利于提高工作效率，但是目前就是急不得，得慢慢来。

巨大的压力和未知的“问题”，令Anson焦头烂额。

某日，Anson正在办公室里向客户介绍业务，下属打来电话，称某项工作停滞。Anson一听就烦了，自己本来就自顾不暇，下属也没有能耐处理好自己的事情，就对着手机没好气地说：“你自己想办法，我没有工夫管！”客户在一旁，心想：“这人素质有点差，将来会不会用这种态度对我呢？”客户没有在当天同意Anson的续约请求，Anson也不知道原因是由于他讲话的态度引起了客户无限的遐想。

又一日，某个供应商来催款，找Anson沟通。Anson一听就急了，在办公室里对着电话大声嚷嚷：“现在没钱，我没办法，你爱找谁找谁！”然后狠狠地摔了听筒。下属们吓得不吱声，主管Anson的副总刚好经过，拍拍Anson的肩：“不要这样嘛！都是合作关系，本来咱们就没理，还不好好说。”Anson心想：“要不是你不批钱，我能这么烦

吗？” 副总却在想：“这人办事不圆滑！”

除此之外，Anson最近在为家务事烦心。妻子天天打电话来找他吵架，周围办公室里的人都能听到他对妻子“恶狠狠”的气话。男女同事，心里无不可怜他的妻子，暗暗鄙视这个男人，虽然夫妻吵架是人之常情。某日中午，老总经过，恰好听到其声，马上去找副总，问：“Anson目前的情绪状态是不是会影响工作……” Anson自然被领导叫去训话。

很多人从电话上认识了Anson，不管他平时对同事多么友好，做事如何努力，但任何事都没有他讲电话来得震撼。

而且，“八卦”的同事们从他的电话中积聚了很多的个人信息：“在职硕士考试没通过、最近正和老婆闹离婚……”

直到有同事深表同情地来安慰他，Anson才发现自己的私人生活完全暴露在职场。此外，另一个业务主管安丰拿下了一个本该属于Anson的客户，因为Anson曾在办公室的电话中与客户确认相应的通信信息，想来是安丰留意地“偷听”去了。他清楚，目前自己只是个代经理，转正要靠业绩，而竞争对手也在努力。

五大三粗的Anson在受到诸多教训后开始知道讲电话要谨慎了，无论在何种场合，只要一接听电话，他的声音就像“蚊子叮”一样，能小就小，尽量不让周围的人听到。

另外，如果用到手机，无论是打进还是打出，他都会立刻离开座位，下楼走到隐蔽或空旷的地方，蚊子“嗡嗡”似的应答着。因为，谁能保证，周围没有顺风耳呢？

生存规则：

无论是带上耳机还是把话筒放在耳边，人都会不由自主地加大声音的分贝。这大概源于一个科学的原理：因为每个人正常情况下讲话是根据

自己听到的自己的声音调整自己讲话的声音，由于设备堵住了耳朵，下意识地为了听到自己的声音，音量就会变大。这虽然是个自然现象，但是靠自己的主动性约束自己并不难。接电话是一个隐秘的事情，只属于对话双方，更何况里面涉及的内容容易引起旁人的窥探和好奇，更应该注意音量的大小。此外，对话两人不见面，即使是再坏的情绪，对方也感知不到，电话里也说不清楚，倒不如接电话的时候礼貌对答，言简意赅，这样也显得自己有绅士或淑女风度。

网络不签名

刘诺喜欢把特别事件的特别感受写在自己MSN的网络签名里，这也是许多人共有的一种网络时尚。同时为了日常沟通方便，公司里每位同事都会在上班时间“挂”起MSN等聊天工具。最有意思的是，每个人都会在网络签名里写上各具特色的经典话语，但是也有很多人是“白板”，特别是主管以上的人。刘诺认为这些人一点儿也不时尚。

这一天，刘诺和兄弟单位的同事就工作衔接问题吵了一架，刘诺心里暴怒，又没处泻火，就在网络签名里写上“有些人悟性怎么就那么差呢？”谁知道这一天经理对她莫名其妙地没好气，同屋的同事见状，提醒刘诺“老大”心情不好，最近部门主管项目的老总不满意，当天的例会批评经理悟性不高。刘诺一听“悟性”两个字，才想起自己的网络签名，吓得赶快删了。她想跟经理解释，又怕越描越黑，触及人家敏感的神经。

刘诺不敢再在签名里写评价他人的话了，如果又有人张冠李戴，容易得罪人，那就写写自己的状态。最近几天，为了公司下派的大项目，每天她都忙到深夜，疲惫不堪，刘诺就在签名里写：“好累好困，还得变成三头六臂的孙悟空！”

谁知道签名刚改了几小时，主管总监就叫她谈话：“刘诺，你的工作很累吗？打工就是累，大家都累，你心理阳光一点好不好，是不是不

想干了？”刘诺解释半天，总监才放她一马。

刘诺总结了，网络签名看起来得报喜不报忧，写在上面，显得自己“阳光”，也舒缓自己紧张的心情。于是， she 就把每天最高兴的事情写出来，今天是“逛街了，有收获！”明天是“同学会，很期待！”……本以为这样就没事了，哪知道有一天路过别的部门，听里面的人“八卦”地说：“咱们部门最累，不像人家，有时间逛街，还有同学会！”刘诺听了，狂奔去删除自己的签名。

“那就写与工作相关的好事情！”刘诺最近跟着经理搞了个方案，已经成稿了，心中很有成就感，就在签名里写“方案完成了！我们胜利了！”哪知道下午经理就怒气冲冲地对她说：“你的部分完成了，我还要做很多工作呢，本来期限就紧，可总监看了你的签名，以为差不多了，要我赶快交！”

刘诺再也不写网络签名了。

生存规则：

职场中，除了认真完成工作之外，最好的状态就是让人“摸不透”，让其他人摸不透你在想什么，让他们不知道你的行为状态。诚然，网络签名是目前时尚生活的一个趣味表达，但是在职场中，本就掺杂了纷繁复杂的猜疑、竞争和不理解，就不要再单纯地把自己的生存状态或心情公布于众，我行我素的张扬在职场江湖中是行不通的，容易落人口实。

愿望谁来实现

Z公司天津分部上下正在热火朝天地进行着部门规整，公司董事长要在今天来分部视察，并协同一干高层参观。

员工们自觉地忙碌着，每个人心中却在盘算着另外一件事情，传闻总部要从这里选拔部分员工去总部深造、工作，这就好比是麻雀变凤凰，一飞冲天。这种传闻不可能是空穴来风，无论真假，每一个人都准备展示出自己最好的一面。

下午2:00，董事长驾临。在参观了公司之后，他参加了市场部的新项目策划会议。其间员工们精神饱满，热情高涨，发言踊跃，一派欣欣向荣的景象。其间尤为出色的就是职员李天和张地，两个人的策划伯仲难分，既有新意，又切合实际，董事长听了频频点头，并赞扬了整个部门。

下午4:00，董事长要和分部的部分员工进行单独谈话，其中就有李天和张地。所有人都羡慕他们有如此亲近领导的机会，两个人也是既紧张、又兴奋，说不定离一飞冲天不远了！

董事长谈话，无非就是了解一下眼前这个员工的工作、生活和心理状态，李天和张地对答如流，侃侃而谈，体现了现代员工的高素质。

就在董事长问到“你对公司有何想法呢？或者是对自己的发展有何想法呢？”的时候，两个人出现了不同。

李天为人老道、圆滑，他考虑到这类问题有可能是老总在试探他对

公司的忠诚度和一致性，需要说得大气、谦虚，这样才能得到领导的喜爱，他的回答是：“在公司我干得很快乐，也学到了不少的东西，我希望和公司共同前进，为公司多作贡献。”

而张地在被问到这个问题的时候，没有李天那样有城府，脱口而出：“我希望将来有机会去总部工作，见更大的世面。”

对于他们的回答，董事长依然是微笑点头。

没过几天，公司总部下来了通告，调张地去总部工作。很多人羡慕他真的“一飞冲天”了，同时也都有着扼腕之感，特别是李天。

从某种程度上说，董事长实现了张地的愿望！但从另一个角度上说，张地靠自己的直接实现了自己的愿望！

生存规则：

机会要靠自己争取，尤其是职场升职和加薪的问题，如果你自信自己工作不错，并且和上司不错，不妨卸下谦虚谨慎、左顾右盼的冠冕堂皇，单刀直入地提出自己的想法和希望。要知道，有时候上司是想施惠与你，只不过要给予你一个自我评价的机会。而对于自己，你无非只会得到实现和不实现两种结局，如果得到被否定的答案，正好找出原因，及时改正。与同事的合作也是一样，有时候，直接的要求要比那些迂回的沟通更加让人明晰。

宿命！24小时

叶子进入了新公司，经理在给她安排工作之前告诉她，从此以后，无论上班还是休息，保持24小时开机。

叶子明白这句话的潜台词：“从此以后你就是公司的人了，公司的钱你不能随便拿，但是你的时间公司能随便要。当公司需要你的时候，无论你在天涯海角，你都要马上行动，出现在该出现的地方，或是马上完成需要突击的工作。”

24小时开机，已经成为了当代企业一个不成文的规定，想在公司干，就要开着手机同意被绑，你永远没有自由。

叶子心里想：哪里有那么多需要临时处理的事情？

周末，叶子去北京旅游，刚踏上了首都的土地，手机就响了，经理对他说：“叶子，老总急着出份文件，里面还要写数据分析，你得来公司！”叶子吓着了：“头儿，我在北京呢，能不去吗？要不你把数据给我传过来，我找个电脑写，再给你传回去。”经理答道：“不行，你傻啊，好多数据现在还没出来呢，得现出现总结。再说，不和老总当面沟通，你拿网络聊天逗他，你觉得人家会陪你玩吗？你得回来，这个就得你弄，我也没时间！”叶子听了，无可奈何，坐上了最快的列车，再辗转打的回公司，投入到突如其来的“战斗”中。其间没有时间吃饭、喝水，因为老总急得乱嚷嚷！

叶子心里骂着公司的不人道，也骂自己犯贱。人家不报销车费，不给通信费，不给餐补、加班费（虽然有的公司也给），自己为了工作，还得屁颠屁颠地做文件，稍有不对还要挨骂。钱是一大损失，最主要的是，为了来公司，她得狂奔到几乎“吐血”，太紧张。

叶子再也不敢出远门了。更可怕的是，不出远门能应付突然袭击，而晚上的“午夜凶铃”更让她饱尝惊吓。

一日晚，叶子进入了“婴儿睡”，刚梦到白马王子的“马腿”，急促的手机铃声悸动着她处在深度睡眠的心脏，经理命令：“叶子，我得到了新的指令，明天老总有重要会晤，要求咱们部门展示，你得赶快把文件做出来，1个小时后传给我。”

叶子睡眠惺忪地打开电脑，自从“北京”事件后，她就把日常工作文件存在硬盘里，带在身旁。而这种令人纠结的不眠夜，叶子常常领教，很多职场人都习以为常。

每次叶子外出工作，在路上也不轻松。经理打电话催她干活儿，其他部门打来电话让她协助工作，她必须在第一时间整合所有的智慧和记忆，能当场解决的就马上答复，不能的还得在电话后10分钟内给人家“请个安”，汇报自己的结果。其间碰到的同事多彩多姿：强横不讲理的、软磨硬泡的、推托不管事的……各种脾气的都有，更让她必须有勇敢的斗志和足够的计谋。叶子身心疲惫。

有的时候手机信号不好，对方听到了“不在服务区”或“无法接听”，叶子很有可能因此被投诉，被人诬陷恶意逃避工作。

和很多喜欢用手机娱乐的手机依赖族不同，叶子患上的是一种不想看还必须看的手机恐惧症，时不时地要把手机拿出来“瞻仰”一下，担心自己没听到的短信或电话是某位重要同事的指示。铃声很大，还得加震动，要不在喧闹地区听不见，又不能老记着改，稍微安静的地方，声

儿又大得惊天动地，震动自己的神经，难受崩溃溢于言表。这种心情是种磨难，因为你永远不知道又有什么需要你的“大事情”发生。

叶子发现自己有失眠和神经衰弱的情况，心脏也不太好。她本想问问其他同事，是不是自己太弱不禁风了，可大致看看，比自己症状严重的比比皆是。

工作就是卖命！为了生存，除了调整自己，心态好一点，意志坚强点，还能怎么办呢？

生存规则：

24小时开机的这种事情在现代企业中比比皆是，越是工作内容纷繁、涉及众多的职能衔接的部门就越深受其累。由于为了保住饭碗和应对上司的要求，基本上所有的人都选择了逆来顺受。我们无法改变这种隐形的制度，但我们至少可以改善自己接听的方式。例如，如有外出，应提前解决好有可能涉及的工作，做好交接和安置，手机应设置为震动加上轻柔的轻音乐。如果因一时疏忽而忘接电话，也不要心惊胆战，因为即使对方有急事，你打回去足以体现你的配合，到时候说明原因并加以解决就可以了。

一朝多承担，责任永流传

老总下派了个工作，意义非凡、干系重大，涉及各个部门：市场、客服、运营、行政、人事、工程，老总让他们自己分分工。六个部门负责人开了个小会，各自明晰了责任和项目。老总说：这可不行，得有个中间枢纽，负责传达、汇集、衔接什么的，活不累，你们研究一下。市场、客服、运营说：“我们在一线，忙！”人事说：“我们就会招人，运营什么的不懂！”就剩下行政了，行政主管岚一看，就剩自己了，大度地说：“我来吧！”

没过几天，运营部的王维来找岚：“岚啊，你看，我刚上了个新业务，老总都说了，是个公司重视的活儿。咱那个六人分工的项目，我负责的设计整体流程做了一半了，因为涉及每一个部门，又不是我一个，你作为中间枢纽，可能做起来更方便。你看看，能不能你做啊？”

岚来公司时间不长，不好拒绝，而且公司属于管理理念的成长期，再加上老总常“教育”岚这些后勤部门要以一线为重，人家要的东西就是天上的月亮，你也得给弄下来，凡事能支持就支持。岚一想，自己是中枢衔接，各个部门会聚于自己，想来王维的话也不无道理，何况王维那里的是个重要的项目，刚起步，能帮就帮。

于是岚替王维分担了设计流程的工作。开始的时候她还鼓励自己借此还能更加深入地了解公司，有助于自己更好地工作，但渐渐发现并不

是那样简单。设计流程这件事的确应该是作为业务重心的运营部牵头最科学，而自己牵头，各个部分冲突就非常激烈，就流程上谁都不让步，人人都想着省心为先。她又是二线部门，给一线提建议，人家根本不服，而每个人都有自己忙碌的摊子。中间枢纽也并不像老总说的那样简单，简直是个大活儿，需要总揽全局。岚去找王维，天天不见人。岚想着既然答应了人家，就死扛吧。费了九牛二虎之力，岚拉顺了流程，各部门终于顺利衔接，工作还算圆满。岚的确从中学到了很多东西，但是她认为不值，因为自己的工作因此拖延，老总可是不管原因地批评了她。

半年后，老总又下发了一个新任务，指示就是：上半年那个六部门合作做得挺好，这个就照搬原来的套路，各司其职，上次谁负责，这次还谁负责。

岚想起上次自己的疲于奔命，还好这次能各归各位了。她找到王维，说：“上次我帮你，因为你那里上了新项目，太忙，这次你那里新项目已经稳定了，你别忘了设计流程啊，我干着的确吃力，而且我觉得你那里牵头最科学！”

岚本以为王维会应声点头，哪知道人家不接这茬儿，理由就是老总说的“上次谁负责，这次还谁负责。”

岚有点生气了，找老总评理，老总却说：“岚啊！何必分得这么清楚呢？上次你不是做得挺好的嘛！何况这样王维作为一线能腾出更多的时间干别的，你就分担一下吧！”语气中充满了“我只看结果，不看过程，谁干都行”的领导哲理。

岚无语，为了这个额外的工作，自己可是要付出门外汉变专家的超强体力和精力，再说谁不忙？

心里这样想，却不能再回绝，因为那样会让领导冠以“不大度”的恶名。

中午休息时间，岚路过王维的办公室，看到人家正在和下属谈笑风生聊天，而自己就要开始忙碌相应的工作，岚心里郁闷，但谁叫自己先前自愿多承担呢？又得疲于奔命了，自找的！

生存规则：

是不是觉得自己在工作中不但干了很多，而且除了职位的本分之外，还干了些自己本不该干的事情？公司里的合作大都有分不清晰责任的部分，当领导不经意地把它踢给了你，是不是碍于面子和压力只能默默承受？是不是为了博取好人缘，在同事们对你“甜言蜜语”之后，就找不到北了，爽快答应，然后独自承受因自身工作和帮忙工作的双重压力？是不是为了保住饭碗，对于公司希望你“一个萝卜多个坑”的职场定位只能忍气吞声？

其实，多承担源于本人的心软和不好意思拒绝，可承担了又觉得自己委屈得很，最可怕的就是因为自己的承担造成了大众对于责任归属的认可，就不容易再次翻牌。在职场中，如果当你没有额外精力的时候，要学会委婉地拒绝，毕竟你的责任职位才是公司认可你的重点，其他的只是无关痛痒的副业，而对于上级的附加要求，可以采取讲困难、摆事实、多沟通的方式予以解释，千万不要光说一个“不”字。

各色加班族

办公室的钟表终于滴答到了下班的时间，一阵匆匆的脚步声之后，整个楼又陷入了寂静，只有时不时传来鼠标的声音和键盘的敲击声音，一部分人还坐在椅子上，他们各自有各自不能回家的原因。

刘浩正在做一份策划文件，经理要他明天早上就交上来。最让人郁闷的是，这个指示是下班前5分钟刘浩才收到，报告的数据都在公司的几台电脑里，在公司写最方便。而且耗的是公司的电。

Angel最近正在和男朋友冷战，男友抱怨她“扫马路”的时间越来越少，都贡献给她的公司了。Angel则抱怨男友不能设身处地为自己着想，由开始的小吵发展成现在互不通电话。Angel心烦，为了掩盖内心的郁闷，就把工作排得满满的，甚至排到了下班后，再加上哪个上司都喜欢陀螺似的下属。Angel不知道，自己想用工作掩盖烦恼就是在走向另一个恶性循环。

叶开喜欢研究电脑游戏和软件，自己又是单身，没有女朋友可陪，下班就用公司的电脑驰骋自己的爱好，省了自己的煤、水、电、气，最主要的是公司网络速度快，玩着爽。

二楼的李丽正在痴痴地望着会议室，丈夫刚才打电话来，说加班不能去接孩子，让她去接。可李丽现在也去不了，她在等着会议室里三位老总关于年度报告的预算数据，好连夜做PPT传给总部。

三位老总在会议室里研究报个怎样的预算数据给董事长能好看点，还得把今年一些不好看的数字解释得让人接受。其间，还聊了聊最近的房价和太太的难伺候。

金玉是新来的大学毕业生，因为看到自己的上司还没走，部门8个同事才走了3个，就闹不清楚自己该不该走，走了会不会给领导坏印象，心中焦虑，又不敢问。

金玉的上司Eric正在办公室里看视频电视剧，顺便研究研究股票，家里的宽带坏了，自己刚刚离婚，没地儿去。

刘浩接到了部门同事雪的电话，经理刚对她下了指示，明天也要交一份报告。雪刚到家，回来也没有太大意义，因为路程太远，她让浩帮忙把文件传过来，她在家里做。

刘浩的经理正在请客户吃饭，吹嘘公司的业绩之外，还要陪酒，可最近他刚查出脂肪肝，现在喝酒就跟喝毒药似的。

总经理助理粤风正坐在从北京到上海的火车上，狭小的桌子上摆着公司给他配备的笔记本电脑，他正在写着出差工作的成果报告……

工作与生活已经没有了界限，华灯初上，在各大写字楼前，你多半会看到星星点点的灯光，各色加班族，你曾是哪一个？

生存规则：

加班是在职场的必修功课，有的人加班是为了公司的工作，有的人加班是偷偷干自己的事情。但对个人来说，班还是少加的好，毕竟是牺牲了自己的时间和自由。如果想避免加班，给自己创造尽量自然的生存状态，就要多多学习提高效率、变通工作的技能和方法。另外，把以往的工作、文档做成次次只需要改的“大众版”，也会为自己省去不少时间和精力。

疯狂抓笔族

月初，董亮去行政部领取这个月的办公用品，管行政的姐姐说：

“董亮啊，你用笔可够费的，一个月就四支。公司可有规定，申请笔芯，我已经把你的要求改了，这是四个笔芯。”

董亮陪着笑：“姐啊，你能借我支笔吗，我去老总办公室签份合同。”“你自己的呢？我的可不能给你，现在公司人手一支，给你了，我怎么办？主要是都忙，我一会儿没注意，你给拿走了，我就没得用了。你们这些大忙人忙起来就到处乱抓，这笔算的可是我们部门的费用。更关键的是，我也得用啊！”管行政的姐姐说。

董亮尴尬地笑了笑，拿起四个笔芯回到自己的办公桌，到处找笔管。他现在可不敢把笔随意地放在桌子上，一是自己放了容易忘，回头找不着；二是有的同事一忙，需要笔自己随身也没带，顺手就拿了去，然后就忘了还。最主要的是自己也是“抓笔族”，看见别人桌上有，人又没在，只要自己急用，就先拿过来，然后就忘还了，被人家看见了，就百口莫辩了。因为这样的事实，就是董亮重新申请笔的原因。

好容易在桌子的夹缝里找到一个破得不能再破的笔管，估计是对桌儿不要的。董亮非常正式地把笔芯塞了进去，把笔放在口袋里，下定决心，以后再也不随处乱放笔了。

正在这时，财务的小李来找董亮：“董亮，你刚才去我们财务部，

拿我的笔没有？”董亮一愣，心想：你不也是抓笔族的，那笔还不知道是谁的呢？他的确没拿，忙答道：“没有啊！你看，这是我的！”说着把笔从口袋里拿出来晃了晃。小李一下抓住了他的手，仔细看了看：

“这的确不是我的，不过你在我办公桌上写的报销单，就你那不带笔的习惯，肯定拿我的了，你再想想，你放哪了？”董亮百口莫辩。为了一支笔和同事争辩，好像太小气了，无奈地对小李说：“回头我给你一支……”小李一把把他口袋里的笔拿走，说先用用，等他来换。

这时候，总经理恰巧到一楼视察，董亮突然想起有份文件需要给他签，总经理看了看，说：“可以。”一个拿笔的姿势，董亮回头找笔，邻座小林的笔筒里刚好有，就递了过去。他觉得总经理好像白了他一眼。

董亮去找行政姐姐额外申请，行政姐姐找了个自己的废笔管儿丢给了他，更没给他好脸色，说：“这要是被总经理细追究，你就是铺张浪费，我就是监管不力。”董亮刚要说好话，就听到楼下小林的声音：“谁拿了我的笔！”

疯狂抓笔族，也许真的很忙，但忙得没有条理，从一支笔就能看出来。

生存规则：

类似于水笔、橡皮、便利贴、订书器等日常办公的小物件，在领用的时候就意味着已经消耗了本人、本部门的物品预算，如果因为个人的粗心和习惯不好造成的丢失，除了浪费之外，也会给他人带来对于其个人职场素质差的坏印象。除了养成固定的拿放习惯，不妨在自己的办公用品上用“口取纸”标注自己的名字，以此来防范乱抓人员或借用人员一时想不起来该还给谁。

“表哥”、“表姐”和“表妹”

三个人同时进入了一家大型公司，领导说了：“你们什么都不懂，又不了解公司和业务，先从最基本的职员做起吧！”

最基本，就是领导安排的打印文件、制作表格、订水和饭，部门间跑个腿什么的，做表工具软件成了他们最亲近的“同事”。

他们成了很多企业里最为普通和最没有前途的“表哥”、“表姐”和“表妹”。每个人心中都有些愤愤不平：自己本来是来干大事的。

“表哥”开始利用空闲时间学习与表格编程相近的数据编程，反正公司电脑就是给他做表用的，闲着的时候，可以学点喜欢的东西。最起码，可以设计个好玩的Flash逗自己开心。

“表姐”弄来了一本厚厚的做表教材，她发现做表的工作不是光填个数就行，有的时候，自己花一天往里填数，其实一个公式就能解决。

“表妹”每每闲得无聊，就去好玩的网站浏览。

一日，总经理突然驾到，说：“公司有个重要的运营计划表格，里面有个复杂的数据假设方案，你们谁能让它简单点，随着数变结果就变？”“表妹”自然不会，“表姐”和“表哥”愿意试试。

“表姐”将在做表教材里的知识进行了整合，很快展示出老总想要的结果。

“表哥”虽然也能算出结果，但老总觉得编程软件太复杂，他这个MBA看不懂，不常用，还是“表姐”的方式好。

不久，“表姐”因为会做复杂的表格，被提升为总经理助理。

“表哥”觉得自己做表格没什么前途，准备辞职。领导说，公司准备设立一个信息编程部门，想让他调过去，职位提高一级，问他是否有兴趣。而此时的“表哥”，也通过了一家公司的面试，他可以有两种选择。

只有表妹，依然是做做表，看看网站，没有什么长进。

有的时候，不在于你的起点有多低，而在于你在起点的基础上，为自己创造了什么！

生存规则：

是不是时常感觉自己的工作没有前途又索然无味？总是觉得自己能力非凡，应该有个举足轻重的职位和工作？也许，你的工作是很没前途，或很普通，但是你是否能保证以你非凡的能力能够把它做好、做精呢？也许你感觉遭到了公司的轻视，殊不知任何的提升和机会都源于基础工作能做好做精。不要轻视你的工作，所谓在其职就要谋好其位。踏实认真地工作，不好高骛远，即使工作小儿科，也可以利用这段清闲的时间学习更多的东西，那么总有一天，你会为自己打好的基础而一飞冲天。

“座位”的危险等级

公司乔迁之喜，每个部门都有了相对独立的房间。除了面积稍有增加外，为了节省空间，大都采用四个桌子拼成“十字格”的方式，四个大大的长方桌两两紧贴，中间再用隔板隔成相对封闭的小格子，是缩版的职场“格子间”。

广宣部的小张正抱着大大小小的文件往新办公室里搬，前台Rose瞥了他一眼：“你傻啊，自己不先找个好位置，先去搬大家的文件？”小张被说得一愣，然后恍然大悟，急忙去搬自己的桌子。可一到新办公室，发现三位“老前辈”已经占完了最好的位置。

如果推开办公室的玻璃门，“格子间”的整体相对就在小张的左手边，经理已经在上方左面的桌子坐下，人面对着门，电脑背对门，这可是个绝好的位置，因为你干任何事情都有显示器的大“脑袋”挡着。小张知道，经理最近接了一些“私活儿”，常常是在上班时间利用公司电脑完成的。而他有时候犯困，还要趴在桌子上“眯一觉儿”，或是把某男性杂志放在抽屉里，低头看。而无论他如何娱乐，假如这个时候任何人，包括老总推门而入，经理都有充裕的时间去收起所有的东西。

和经理同排面对大门的是老设计明健，设计嘛，每天最重要的事情就是画版面。明健最近迷上了网络游戏，加上他和经理交情不浅，人家根本就不管。明健可没有睡觉、看杂志的爱好，而这个位置恰恰能保证

他无所顾忌地玩网络游戏。若是有人推门而入，他就会以迅雷不及掩耳之势关掉游戏的页面，而面无表情，全身没有任何大的动作，在对来人面带微笑的同时，拿鼠标的手指偷偷点一下，一切危险全部瓦解。

再说小张横向这一边，小张左边是比他早来半年的李浩。虽然李浩和小张的座位相对都是背靠门，但精确地说，李浩的位置离门很远，而且是背对墙。打着“各职位均要有各自职责，相互保密”的职场旗号，李浩将电脑斜着放，相对的背对了小张。即使有人推门而入，人家顶多就是在第一时间瞥见他屏幕右边的一“竖条”页面，就算是娱乐项目，也未必看得出来。不过日常李浩也因此要斜着身子面对电脑，这造成了此后他的颈椎一直不太好。

而小张的座位堪称四座中最为低等的，电脑面对门，人却时刻背对人，每天经过办公室大门的人不计其数：各部门同事、上级领导、老总、客户等等，若是自己干任何与工作无关的事情，人家就算不用“踏雪无痕”般的脚步，扒着窗户也能一览无余。

小张郁闷啊，晚来一步，好位置都被抢了。他最近也想用公司的电脑写毕业论文呢，可是位置哪里允许？每当部门整体工作完毕，看着其他三人在“各忙各的”同时面带惬意的微笑，小张就愤愤不平……

不久以后，公司行政部传来一个消息：总经理认为部门小屋不利于监督和沟通，想把几面墙拆了，做成玻璃格子间。在所有同事都抱怨隐私将有所侵犯的时候，小张却说，为了工作，他早习惯了。

生存规则：

公司本就是工作的地方，无论是格子间还是玻璃间，都是为了对员工进行良好的规范和监督。因此，不要抱怨自己的座位不好，也不要羡慕他人可以拿着公司的资源干自己的事情，因为这些都不是长久之计。在工作的时候要负起责任，提高效率，假如有空闲时间，也可以干些与工作内容有关的事情。例如，管理经验、从业经验资料的网络调取和学习。专时专用，才会成就一个懂得企业、真正融于企业的职场人。

交接单是把保护伞

行政部的Yoyo正在点收这个月的新到办公用品，营运部的Tina风风火火地跑过来：“Yoyo，仓库的钥匙给我用用，着急！”Yoyo不慌不忙地答道：“谁都忙，你等着，一会儿来找我。”

“不就在你身上吗？先给我。”

“那可不行，要先填交接单，最近各个部门盘点，都够乱的，回头你们拿了说没拿。”

“不就是一把小钥匙吗？单子回来补。”

“对！是把小钥匙，但是再小也是公司的东西，何况这把钥匙还是用来进大门的。这是制度！”

Tina没辙了，气哼哼地走了。她认为Yoyo太小题大做了，先把东西给她，回来补个交接单不就行了？回到部门，Tina正要向上司抱怨Yoyo的死脑筋，可上司却着急地问她，营运部的扫描仪哪里去了？

部门的东西一向是Tina保管的，她开始翻箱倒柜地找。后来想起，前几天好像有人借走了，当时Tina也是忙着盘点，低着头，好像人家也是急急忙忙地来，Tina让来人去自己办公桌上拿。可究竟是谁，却忘了。

伴着经理愈演愈烈的咆哮声，Tina有点儿害怕了。挨骂倒是其次，那台机器子虽然落伍了，但是价值不菲，好几千元呢。没办法，Tina只好到有可能的部门去询问，除了遭到人家否定的回答外，还要遭人白眼。对人

家来说，谁也不愿意有拿人东西的嫌疑，更不愿给自己添麻烦。Tina自己不看好东西，还来怀疑他们，当然不会留下什么好印象。

所有的人在听到Tina的问题都第一时间回问她：“你交接了吗？你怎么不交接，还让人家自己拿。”

Tina都快崩溃了，当时自己图一时爽快，后来又因为忙碌而忘了及时补单，正说反说都是自己的错误。

有人提醒她，你是不是借给北京公司筹备组了？Tina恍然想起，那个人的确是筹备组的，说是北京项目要用，而那个人凭声音印象八成就是项目经理赵义。Tina有一种劫后重生的感觉，飞奔去找赵经理，可是人家也在焦头烂额地忙着工作。要知道筹备组的项目肯定是个大项目，人家一听Tina的问题，却没有如Tina所想的回答，没好气地问：“我没有拿啊，你有交接单吗？能证明我拿？”Tina心想这人怎么这样呢，不认账，而自己也没辙，没有证据啊！Tina急得都快哭了。

刚好Yoyo经过，因为Tina丢东西的事已经随着她自己挨个部门的询问传开了。Yoyo大概也知道，她帮忙打了圆场：“赵经理，您好好想想，顺便问问你手下，帮Tina找找。”

赵义斩钉截铁：“没有就是没有，我要是找了，就证明自己有可能拿，谁惹这一身骚？”

好心的Yoyo拉着不知道怎么办Tina，走出了赵义的办公室，去找赵义的助理。助理从筹备组的库房里找到了扫描仪，一边递给Tina，一边说：“我们‘老大’最近太忙，这的确是他给我的，可能他忘了。”

Yoyo对着泪眼汪汪的Tina说：“听，你家‘老大’还在咆哮呢，快去交差吧，知道交接的重要性了吧。公司的东西，大的小的都很重要，就算不为公司，至少也应该为自己多考虑一下！”

Tina心想：回去后桌子上，要时刻放着交接单。

生存规则：

交接单的作用，就是物品从生到灭、从进到出、损坏良好都有据可查。你是不是也像故事主人公一样，在忙碌的工作中忽视了对交接工作的重视？做好交接，不仅保护公司的利益，也能保护自己不受连累。即使再忙，也要按流程办事，无论再小的东西，也要先签收交接单，再交接。交接单要有以下几项重要内容：

1. 交接时间：用于证明此物已不在你处。
2. 交接物品：要细致地写明其重要属性，如物品号码、颜色等。
3. 接收人签字：用于证明东西已被此人拿走，此人亲笔签字认可。
4. 归还时间：用于提醒自己及时收回。
5. 备注：需要注意的其他地方。

另外，交接最好是以本来记，而不是纸，这样不易丢失，也便于汇总。

“热爱”企业的基础表现

“哎！听说了吗？公司内部要提升一个总经理助理，男女不限！”

“听说了，不就是老大身边的大文员？活不累，工资职位可老高了吧？”

“可不是，你不试试？”

“我试试？我没那命，还是干好眼前的工作吧！”

最近，华天公司的员工在悄悄议论着公司即将提升的总经理助理到底会是谁，人事部刚刚下发了公司内部选拔提升的通告，几乎各个部门都有人提交了自己的自荐材料。很多人虽然在同事间的悄悄私语中表明自己不争上游的态度，但其实早已“暗度陈仓”了。

人事部经理Susan向老总递交了申请人员汇总，全公司200人，申请的有50人，符合条件的有30人，有小职位的文员，也有大职位的经理。按照对于公司整体运营的把握程度，30人又缩减到15人。这些人在自己的岗位上业绩突出、勤恳有加，并且，具有较强的沟通能力、适应能力和学习能力。总之，就是有担任总经理助理的潜力巨大。

“这些人综合能力都很强是吧？”总经理问。

“是的，各个方面都很有能力，剩下的就是您的考核了。”

“业绩都不错，那我也没什么说的。这样吧，今天下午，搞个企业文化的突击考试，事先别通知，让他们去会议室考。”

Susan明白老总的意思，就是考考那些企业的理念、经营范围、对外口径等。这些东西在一般人看来，有可能是装点门面的词句，但其实是企业发展方向的一个重要的精神基点。这里面的内涵，人们往往不会重视，如果她不是人事经理，她也不会记得很牢，因为老总经常没事就现场“抓”住她问，如果答不上来，会很难堪的。其实，如果作为员工能够将企业文化吃透，不仅有利于自己的工作，也有利于更好地顺应公司的步伐。

下午的大会议室里，公司选拔出来的优秀“考生”们一见到卷子，大都傻了眼。要是论业务知识和沟通能力，各个都有一肚子文章可写，可偏偏卷子上寥寥几句，问题大都是：企业信条、未来目标、价值观等。虽然这些在他们入职的时候有人给讲过，或是公司网站上写着，但是没有人真正去认真看过，答案写得五花八门。有的人心里就想：“公司考这些有用吗？”

第二天，人事经理从中筛选出三个候选人，因为精确答对的根本没有，这三个人起码沾点边儿。在向老总主动承认本部门企业文化培训力度不够的同时，Susan也提出了担心：即使员工能对企业文化倒背如流，也不能说明他能力强啊！

老总语重心长地告诉她，如果只是普通员工的面试，企业文化的掌握倒不是重点，但这是在众多优秀员工里选拔提升，就要考虑这个员工对于企业的忠诚度了，最简单的办法就是看看他是不是把企业放在心上，第一招就是考企业文化。

Susan认可老总的思路，接着问：“那您的第二招呢？”

老总笑了笑：“你给这三个人办公座机打个电话吧！随便问点什么，用你的手机。” Susan疑惑地分别拨通了三个候选人的电话，问了问他们日常的工作情况，然后挂断了电话。

“几个人里面仅有一个人第一句话说的是‘你好，华天公司！’” Susan领悟地笑了笑：“就一个！”

“那就选他吧，让他先试试，其他的备选！”老总笑着回答。

生存规则：

你是不是觉得公司的企业文化充满了“假”、“大”、“空”？你是不是从未重视过类似的文字或者内容？其实，每一个公司的企业文化都浓缩了企业从无到有最精髓的发展认识，就算“虚幻”了些，也是公司高层认可并推崇的发展信条。要做一名聪明的员工，有的时候就要学会去抓住公司的命脉要点，而企业文化内容恰恰能给你一些引领。如果某一天你被公司领导“抓住”就此提问，你又能立刻背出那短短的几句，领导多半会对你刮目相看。另外，在工作中要体现出你代表公司的形象感，在接听电话的开头以公司的名称问好和介绍不失为一种最基础的职业素养。

“踩点”别动队

某日早上，距离9:00的上班时间还有五分钟。正当恒华集团一层电梯门缓缓打开的时候，除了早已等在门前的一群人蜂拥而进，周围顷刻间响起了排山倒海般飞奔的脚步声，紧接着，“刷刷刷”闪进来五个人，左挪右挪地挤进了电梯，又不约而同地舒了一口气。其他人向他们投来的目光，有的带着敬佩，有的显露着鄙夷。这就是传说中的“踩点”别动队。

所谓踩点，就是在公司上班规定的起始时间踩着点准时到达，永远就在那个时间，顶多提前两三分钟，但坚决不会推后，功力高超到既不会因迟到被罚，也让那些因迟到几分钟或早早来上班的同事无可奈何地望尘莫及。

晓风家离公司比较远，他踩点的功力有些技术含量，虽然每天所搭乘的公交线路是市区公认的最拥挤的线路，但在他多方不定时地考察、精密地计算之后，他选择出了最佳的行车路线。当然，提前上车也是必不可少的保险招数，但技术含量高就高在当面对堵车时，他都会在第一时间根据路况、红灯距离、车的数量判断道路通畅的预期时间。如果情况不妙，他就要尽快从脑海里翻出备用方式，这将额外为他增加20元左右的打车费用，而且这恰恰是自己日工资的五分之一。也有人劝他买辆车，但晓风拖家带口又要还负房贷，他坚定地走着省钱的公交路线，而

每天等车的烦躁和难以把握的路况更让他高度的紧张和焦虑。

卓立是新近入职的“80后”，一个“少不更事”的职场新人。他离家很近，走30分钟就能到，为了保持健美的身材，卓立选择每天步行上班。本来30分钟到公司还有富余，但他在途中听着MP3，随着音乐的节奏改变着步伐的急缓，每每身边有漂亮女孩经过，或是好看的风光，他都会驻足感叹一番。行进中的精神不集中，常常让他突然发现快要迟到了，然后闲庭信步就变成了“风火轮”似的飞奔。很多人都纳闷，这个能走着来上班的人，怎么还会让自己面临迟到。

韩阳是一个标准的生活主义者，他崇尚轻松、自我的生存状态。“我可以打工，但我生活可以慵懒”。一个喜欢睡懒觉的人，常常喜欢在闹钟响起的时候翻身睡个“回笼觉”，而他丝毫不重视由此带来的迟到风险。起床后，看看十分紧张的时间，草草洗漱，骑上自行车狂奔，然后踩点进入公司，手忙脚乱地整理着自己。而这样的生活，除了紧张刺激，也为他积累了不少“闯红灯”的坏经验，即使这经验能要了他的命，他也丝毫不想放弃睡懒觉的念头。

李超，他的踩点源于早上送人任务的艰巨，先要送太太上班，然后是儿子上学，邻家二哥有时还要蹭他的车去上货。而当他完成了司机的使命，就要开始为了不迟到而急速狂奔。

与这四个人相比，余曼显得不是很高尚。她这几天也是踩点而来，因为天天排队买邻居大娘卖的煎饼果子耽误了时间，但她认为值得，那可是远近闻名的老字号，吃一天，想两天。

与这五个人相比，今天那些因临时状况而差点迟到的人似乎是小巫见大巫。有的人心中感叹：“一个人一次踩点并不难，关键是永远踩点而不失手。”正当他暗暗佩服的时候，电梯突然出现故障，在中间层停住了，透过电梯门，传来了打卡机清脆的提示声：“9点了！”

生存规则：

你是“踩点族”吗？如果你总是在上班前五分钟打卡或者登记指纹，不管你承认不承认，你就是踩点族。一两次的踩点可以原谅，但是如果你把踩点当成习以为常的上班模式，似乎就危险了。因为，即使你再三准备，十拿九稳，你也无法预知到上班途中的紧急情况，而没有踩上点的后果，就是要损失“银子”，你本可以用此去购买对你更有意义的东西。

其实你不懂我的累

卡卡作为进入SKY公司的优秀毕业生，并没有得到优等的待遇，即使通过校园推荐的渠道，这个品学兼优的大学毕业生也只得到了国际顶级的SKY公司储备干部资格。在公司任职一年，从基层职员做起，卡卡开始忙碌着那些琐碎的办公室小文员的工作，沏茶、倒水、做卫生、打表格……这与他企业管理的专业似乎不符。有时候他很迷茫，为什么专业和干的总是不搭界。

中午了，办公楼开始从工作的喧嚣转为了静谧的休息。卡卡刚刚按照经理的要求打好了表格，上午忙得一口水都没喝，他快步走向饮水机去打水，因为趁着中午的时间，还要打出公司新的部门工作文件。一抬头，看到了斜对过的办公室，同样是普通职员的如天正在浏览网页，卡卡很是羡慕。如天和自己有同样的学历背景，只是比自己早来一年，却在公司公认的悠闲体面的接待部工作。仅从中午能上网浏览网页的情况看，就要比自己中午还要工作强得多。可他不知道，其实如天很累。

此时的如天，刚刚挨了经理一顿训，因为接待用品的采购价格过高，超过了部门的预算，而如天已经是很尽力地找了N家供应商，却没有找到合适的报价。此时的他，正在通过上网搜索、发帖子来寻找供应商，一条一条地看，眼睛累得生疼。实在坚持不住了，如天使劲地拍了

抬头，以此来抗争颈椎痛。他看到了正开车离开公司的经理Kevin，心里突然无限委屈：这个动动嘴就让自己大海捞针的家伙，此时肯定是找哪个地方逍遥快活去了。其实他的活儿自己也能干，无非是使唤下属，把上面的指令压给下属，自己就负责骂人和挑刺。可他不知道，其实Kevin也很累。

Kevin今天中午受老总委托去接一个重要客户，据说这个客户非常能喝酒，而且精力旺盛，喜欢到处游览。客户此次来访，除了有可能为SKY带来大生意之外，还提出了一个要求，要访问一下这里的政府、媒体和相关的企业。为此Kevin开始发动所有的人脉去满足这位客户的要求，但有的事情简直就是难如登天。例如，与政府部门的接洽，SKY以前根本就没有类似的经历，因此要从头建立关系，而且，Kevin由于工作的原因已经造成了身体上的疲累和透支，除了神经衰弱之外，还是“三高”人士，晚上的陪酒将是他的一次危险之旅。老总打来了电话，让Kevin准备一下，后天公司有个重要的展览，让他今天晚上接待完客户回去做方案。Kevin毕恭毕敬地应承着，放下电话，心中却十分烦恼新的任务：又是个急活儿，但人家是老总，给自己工资就是为了让别人干活，把压力都给他了还跟他说“我养着你干吗？”一副盛气凌人的样子。可他不知道，其实老总也很累。

SKY公司的老总和山是一位有着丰富管理经验和业务经验的职业经理人，即使这样，管理一个1000多人的集团也让他很是操心。财务、人事、业务诸多方面都要自己把关，所有的下属从早到晚都在不停地敲他的门、打他的电话请示工作。遇到不聪明的下属就要担心他做不做得好，别给自己耽误事情；遇到聪明的下属又担心他阳奉阴违，暗度陈仓；最怕的就是自以为聪明其实不太聪明的下属，总会工作做得不漂亮，还需要他帮忙料理麻烦。各式各样的下属，他的公司都有。此外，

每天总要签字，那些流出的资金让他胆战心寒，担心赚不回来，或是被人骗，那些新签的合同也让他关注和担心，因为他是法人，要承担相应的责任……他仿佛成了服务公司的机器。

此时的和山，刚刚解决了几个下属内部串联辞职的事情。和这些“人精”们打太极是极其需要脑力和体力的，为了预防此类事件再次发生，他需要想一个万全的办法。考虑中不由自主地走到了窗前，他突然看到了楼下基础部的卡卡正在电脑前对着文件打字，遥想他年轻的时候，也是这样一个简单的工作状态，打打字，整理整理文件，朝九晚五，哪里用管这么多的事情？其实他忘了，当时的他，也是雄心勃勃地不放过任何一个机会，绞尽脑汁争上游，就像现在的卡卡，正在想怎样把文件写得漂亮，让上司赏识一样。和山不知道，此时的卡卡很累，他要为自己留在SKY公司，做出所有能做的努力。

生存规则：

是不是常常觉得自己的工作很辛苦？看到其他部门、其他同事或者上司，总觉得他们很悠闲，“混”着干，既羡慕又嫉妒。其实，每一个职位、级别的员工都要承载上司的压力和下属的干系。为了干好自己的工作，他们也要付出很多的心力、体力，也要绞尽脑汁。而他们的工作，未必如你想象的那样简单，有可能是以你的能力无法驾驭的，只是你不知道而已。因此，工作中，对他人要抱着体谅支持的态度，对自己要有认真负责的意识，不要这山望着那山高，而是要做好本职工作，学习他人优点，不断地提升自己的能力。

第一印象

Kerry进入了一家新公司，人事部门带她办理了入职手续，开始带着她去和各部门同事认识。这个过场无非就是新同事和老员工的互道姓名和问好，其他的暂不涉及。基本上老员工连Kerry的名字都记不住，因为人事部带着她走马观花，速度太快，大家又各忙各的，除了Kerry的部门同事，谁又会在意这个跟自己基本不会搭界的人？除非将来她工作能够顺利开展，并且通过了试用期，部门协作才会用到她。第一印象中，所有的人都觉得Kerry蠢蠢的，不善言谈，根本就看不出这个新人怎么会安排在擅长沟通的外联部，但他们哪里知道Kerry只是故作深沉和低调，她拥有多年的外联宣传经验。没过多久，Kerry就因出色地完成了国际客户的接洽任务而使全公司员工震撼，看起来他们都被Kerry的第一印象蒙蔽了。

公司的饭不好吃，露露今天决定靠饼干充饥。12点了，同事们陆陆续续带着饭盒去食堂吃饭。办公室里，露露准备借着中午的时间把自己最爱看的网络小说看完。为了防止被周围的人看到网页的花花绿绿，露露把小说整个下载下来，粘贴在工作文档上。另外，她准备了一杯温水和自己比较爱吃的夹心饼干，嘴里叼着，看着小说，优哉游哉。这时候，总经理路过露露的办公室，远远看到露露的状态，心里暗暗认为：这个员工不错，为了工作，连饭都不吃了，靠饼干来充饥，并且边吃还边看文件，是个有奉献精神 and 牺牲精神的员工，将来有机会，好好地提拔她。

Alex昨晚加了整整一夜的班，为了完成部门的重要方案，经理批准他回家休息。可Alex想，家里目前在装修，闹哄哄的，没法待，还没有人做饭，还不如在公司蹭饭，上上网，或者是在休息室的沙发上睡一觉。虽然是在公司，但是资源可以随便用，只不过是算不上班。经理默许了，放个人在这里，又算他歇班，人事部那边说得过去，而且，新做的方案如果有任何遗漏，也可以随时询问。望着可以随便享受的网络资源，Alex上网冲浪的欲望完全超过了睡觉的欲望，浏览各色喜欢的网页。恰好总经理路过，看到一个蓬头垢面的员工，打着哈欠，还在看花花绿绿肯定与工作无关的网页，心想：“这小子不好好工作，无精打采的，肯定是昨天晚上出去玩了，也不注意自身形象，还用公司的电脑玩，简直是不把公司放在心上。”他并不知道，眼前的这个小伙子，是因为给公司加班而蓬头垢面，并且是在义务上班，等待经理就方案的询问。

没过几天，人事经理向老总报了来年的工资预案，总经理突然想起前几天看到的两个员工，虽然不知道看到的那两个员工是谁，但是准确地告诉了人事经理两个人在办公室的位置。人事经理报出了两个人的姓名，老总做出了指示：那个Alex明年不涨工资，准备给他涨的部分，给那个露露。人事经理不好多问什么，但至少知道，老大看Alex不顺眼，但是看露露顺眼。

生存规则：

人，总是容易被自己意识里的认定所蒙蔽，第一印象因此而产生。如果你第一次看一个人，觉得他是优秀人才，那么他无论怎样愚笨，也很难打消你先入为主的认知。职场工作中，要时刻有一个清晰、刨根问底弄清楚的精神，不要轻视你周围的人和事，并且要时刻展示出你应有的职场状态。这样有利于你自己的工作，也有助于他人真实准确地认识你，因为一旦因第一印象给你套上框架，潜意识里，你就永远会是那个样子。

老瓶子装新酒

经过猎头的牵线，王晨跳槽进入了天丰公司。公司老板对他寄予厚望，因为王晨以前的工作不是在500强的外资，就是在文化背景多样的合资企业。老板认为王晨以往国际化的管理工作经验正是自己公司所急需的，因为天丰公司计划在十年内由简单粗放的民营企业转化为集团股份制，急需像王晨这样见过大世面的人才。

而王晨以往的公司竞争激烈，他这样自认为有能力的人在一群佼佼者中犹如沧海一粟，无法突显出来，也没有发挥才能的机会和平台，于是选择“下嫁”，打算找个可以施展抱负的地方，双方一拍即合。

王晨进入公司后，雄心勃勃地准备在最短的时间内改造自己权利范围内的企业局面。他发现天丰公司管理和办公体制及办公配套设施都极其落后，要不是老板开出的价码高于他的底线，他简直难以忍受如此的办公环境。

例如，公司传达文件要靠实体文档的签发，这造成了传达速度的缓慢及纸张、油墨等成本的浪费。在王晨原来的公司，一个E-mail，上传下达平级沟通瞬间就搞定，而现在的天丰公司，竟然要靠员工楼上楼下地传达和签收，王晨觉得接受不了。

公司的复印机还只有单面复印的功能，大概是公司老板白手起家，觉得买个双面的太浪费，但是还号召公司节省纸张，必须双面印，这就

得靠人工了。几十页的文件，还得减去有可能卡纸或者延时故障，印出来最多高达1个小时。而在王晨原来的公司，眨眼间，自动送纸、双面复印就印完了。

如果开会，秘书除了打电话通知外，还要大楼内外挨地儿找人、叫人。倒不是下属们故意拖沓，只不过公司经常是一个人管好几个摊子，权责不明晰的管理模式让他们难以脱身，或是不在办公桌前。此外，执行意识也因一人多用的劳累而日渐薄弱。要是在王晨以往的公司，不管你在天南海北，利用网络来个视频会议，不仅减少了人工，而且随时可以立刻互相看见。王晨见识了如此“落后”的管理模式，除了哭笑不得就是差点辞职。

像这样的落后，王晨无法忍受，他自认为拥有丰富的现代管理经验，是个老到的职业经理人，天丰公司目前的状况，除了让他惊讶之外，更激起了他改造和创造辉煌的激情。他要颠覆这个企业，用自己的“老瓶子”装下企业这瓶“新酒”，大刀阔斧的改革计划在雷厉风行的个人效率中应运而生。

王晨建议公司设立电子邮箱，还申请购买双面双盒的复印机，希望各部门主管以上自主配备摄像头、话筒等。建议董事长在周一到周五某一天上班时举行例会，用于督促员工工作进度，汇报也要有固定的流程内容，如未完成、已完成、计划、费用、原因等。老板似乎也被他的激情所感染，全力支持，在王晨的建议方案上大笔一挥：同意！

王晨拿到了“尚方宝剑”，直接递给了秘书：“马上下发，即日执行”。他预测，不出三天，公司的基本面和效率会在他的改革下焕然一新。

哪里知道第二天下午，秘书就来汇报。原来，初步定在下午的例会已经取消，各部门主管向老板抱怨，工作忙都忙不过来，实在是没有时间写报告和开会，而且主管中有的人岁数偏大，打字慢，坐在办公室里

打周报两个小时都没写完。而此时因为没有主管管理，有些部门均出现了无人监督的状况。公司采购了新的复印机，问题是没有人愿意接受培训，认为学那个没有必要，负责培训的人也没来，大家都不会用，也不敢用，原来的单面复印机此时也不争气地出了故障……

秘书还透露给王晨，公司有些老资格员工已经在向老板打他的“小报告”了，说王晨的管理建议和模式他们适应不了，而且让他们工作起来更加别扭。

王晨预期中的高效转变成了满盘散沙，他突然发现是自己错了。“老瓶子”是天丰公司，自己才是新酒，企业装下了自己，但凭借自身之力，是不可能撼动一个相对强势的整体的，即使它十分落后。因为目前，不但他的想法没有实现，而且他的饭碗也因为触动了天丰员工原有的习惯而有可能不保。

生存规则：

不管你胸怀锦绣还是经验丰富，也不论你豪情万丈还是大刀阔斧，在进入了一家公司之后，不管你身居何位，首先要做的，就是收敛起所有的雄心壮志和锋芒，安分低调地观察和适应企业的环境。对于企业来说，也许你的经验比他们更先进、更高效，但是由于其以往日积月累的习惯以及你并不知道的一些原因，老习惯或者老体制已经根深蒂固并被所有人接受。如果要他们改变或者是接受你工作模式的“另类”，不是一朝一夕的事情，你无法以个人力量去撼动和挑战一个整体。即使你是对的，你的确是“新酒”，可你毕竟是装在了“老瓶子”里，人家本来对你这个陌生的入侵者就有所防范，又怎么会让你“肆意妄为”？只有经过一段时间的相互融洽，再加上“新酒”不知不觉地渗透，才能让企业接受你和你的思路，而不是大刀阔斧地试图粉碎它。否则，“新酒”将再无安身之所了。

备份的意义

宋桥作为龙源公司的董事长，此时正悠闲地坐在办公室里喝着香浓的咖啡。这一层就他和几个副总，工作的事情一般副总都能料理，何况各个分支都有各层的主管，层层约束，再加上制度上的明晰，副总等中高级管理者的专业到位，宋桥又极其信任器重他们，各方面都很稳定，连续五年没有出现事故，基本上宋桥就负责坐着收钱和签字。

一周七天，宋桥基本上就来两天，剩下的时候就跟在家颐养天年似的，陪陪太太、女儿。今天他心血来潮，想看看公司的下班状态。一天坐在办公室里百无聊赖，他恨不得能出点事情刺激一下自己的神经，但是很遗憾，这一天公司很平静。

宋桥不知道，今天，本来可能成为他和他公司的灾难日……

早上，市场总监和经理要搭乘飞机出国拜访一个重要客户。该客户很忙，经常辗转于多个国家，他们是预约了很多次，人家才从百忙之中抽出了点时间同意见上一面。如果能够得到这个客户的青睐，资金的流入将会暂时缓解公司周转紧张的现状。哪知道中途转机的飞机场因内部事故造成乘客停滞，无法准时飞往目的地。好在在这次会面之前，市场经理特别联系了当地的小型直升机代租业务，当飞机场响起延时登机的公告时，市场经理和总监已经搭乘了直升机飞向目的地。

10:23，公司用于业务跟踪的操作电脑突然损坏，总部与全国近百

个业务网点信息联系全部中断，更重要的是将面临客户查询不了相应数据，或联系不上相应的服务的问题。客服经理叫来了IT专员，第一时间并没有整修电脑，而是交出了刚刚在10:00备份的电脑数据，IT专员随即从行政调出了公司最好的备用电脑，里面有公司日常使用的所有软件和数据平台。三下五除二地进行了安装、开机、导入了数据，联上了网。10:33，一切归于正常。IT专员拿走了损坏的机子，他预计要花两天的工夫才能修好它。

13:00，行政专员王真接到了一个电话，与他们合作的材料供应商飞羽公司提出取消与龙源公司的合作，拒绝再为龙源提供相应材料。王真知道，这家公司是看到近两年来龙源公司的买卖大了，并且所要的材料市面上比较紧缺，想漫天要价。王真前几天刚刚请示过领导，公司还是希望用原来的价格，飞羽公司有点恃“材”傲物，没想到王真并没有向他们妥协，只是简单表示了一下遗憾，就放下了电话。他们哪里知道，两天前，王真终于找到了一家类似的供应商，价格还要比现在的低一些。他本想把它当做备用资源，不过现在看来，人家将成功上位。

15:00，公司在大会议室开会，200多名中层员工和相关政府部门领导、各类媒体记者悉数到场，这是宣布公司重大对外项目的新闻发布会。正当主持人即将宣布开会的时候，负责展示的电脑屏幕一黑，什么都没有了。工作人员赶紧开启了备用电脑，并且不慌不忙地拿出了自己的U盘，里面有展示文件的备份。5分钟后，大会正式开始，没有人意识到刚才的事情是故障，还以为为例行的展示测试……

在一个拥有几百名员工的企业，或大或小，每一天，公司都会出现一些不为人知紧张的状况。但是，都能在最短的时间予以解决，所以一直很平静。这源于各层员工对于工作的责任感，也源于公司工作文化的深入人心。

生存规则:

你的办公电脑出现过黑屏、无法显示的故障？你是否还记得当时你着急的心情，最怕这个时候领导找你要个什么文件紧急使用？因为此时电脑坏了，你根本交不出。那个时候，IT部门的同事在你眼中恐怕就是救命的“稻草”。即使这样的事件幸运的你从未碰到过，如遇到这样的场景你是否会感到不寒而栗？职场工作中，要定期，定时地做好重要文件、重要信息、重要设备的备份，甚至是合作商的备份，以应对突然的故障或是风险，不要在“一棵树上吊死”。往小了说是为了让自己不挨骂，能有个立即补救的方法，往大了说就是不影响公司相应的整体工作。这是一种应有的工作态度。

老总的旗号

中午12:30，Shine公司的员工们大都吃完了午饭，现在是休息时间。办公室里静悄悄，有的人在小憩，有的人正在浏览感兴趣的网页，有的人则在和同事用QQ聊着公司的八卦新闻。当然，里面还会有一些依然在拼命工作的人，小萍就是其中之一。

此时的小萍，办公桌上摆了满满一桌的文件，经理告诉他，公司1年前有一个办公用品的总体资料，老总突然要看，下午必须准备好，而且，还需要一个各部门下半年类似需求的汇总。小萍刚来了半年，哪里知道资料在哪儿？开始翻箱倒柜地找，在她心里，这个应该是目前工作的难点，各部门下半年汇总，只要按照资料写就可以了。

小萍找不到，去向经理汇报。经理也很着急：告诉她，如果没有，就去各部门找他们原来各自的历史资料，然后一汇总不就行了？

小萍一听，原来有捷径啊！欣喜若狂，她开始挨个给各部门打电话。

第一个是市场部，接电话的是该部门的经理。小萍知道这是个趾高气扬的部门，更何况是经理，必然要更加的尊敬。小萍用极其温柔的语言寒暄了两句，然后怯生生地问：“顾经理，您部门1年前公司办公用品的需求文件，还有吗？另外，今年下半年的办公用品报告，您得下午2点前给我，好吗？”

顾经理果然如小萍所想的嚣张：“我们没有时间交，原来的我也不

知道，现在我的手下都很忙，都出去跑市场了，这些小事情应该是你们部门代劳吧。”这是为公司捞银子的部门，小萍开始“拉锯”：“顾经理啊！您部门的需求我哪里知道啊，您能不能帮帮忙，自己部门的自己做，这样也利于你们未来的工作啊。”

“没时间！”顾经理还没等小萍说完，就挂了电话。

这个不行，那就找点好说话的。小萍受了气，但是还不能放在心上，她拨通了客服部的电话。那里新来的专员刘静比较好说话，有点像“软柿子”：“刘静啊，我们需要你给找找去年1年公司的办公用品需求，另外，你得做个下半年的需求给我，1点给我就行。”小萍满心以为这个刘静会立刻答应，哪知道客服那里出了比较大的状况，经理不在，就算刘静打印出来，没有经理的签字，也是不行的。“你给你们经理打个电话呗？”小萍开始无奈地支招。“这事还用教？我现在打电话就是去撞枪口，经理现在在处理一个大的客户服务事故，火气十足，告诉我少给他打电话。”刘静回复。

“软柿子”因为实际情况而无法帮忙，小萍继续给各个部门打电话，回复不是没有时间、太忙准点儿交不了，就是领导不在，或者就是强势地直接拒绝。小萍心里这个气啊，业务部门以工作重要来推脱这些他们认为的琐事，胆子小的又不敢去麻烦领导，还有的就是的确忙，没有时间。他们都有理，难道自己作为采购部门就不忙？

13:00，小萍依然没有收到各部门的文件，就算自己部门代为制作，也需要各部门的确认啊，可是到处都是一样地拒绝和拖延。小萍心想，那就只有一个办法，她再次拨通了各个部门的电话：“董事长要在13:30看到你们的文件，不管你们有没有时间，或是领导在不在公司，你们都要交啊！领导说了，过期不交，后果自负！别让领导着急啊！”

所有人在听到这样的话，都急忙答应，谁都知道：作为领导的老总

要是着急了，日子就不好过了。

13:30，小萍收到了各部门的相关文件。看起来还是老总的面子大，各部门都不敢有所怠慢。小萍把文件汇总交给了经理，经理惊讶：

“哎呀！咱们部门老不招人待见呢，这次连市场部都按时交了，真是稀奇！”“这是托领导您的福啊！”小萍嘻嘻地笑。

大家都惧怕领导，其实小萍说的领导，只是自己的经理而已……

生存规则：

如果你的工作遇到了阻力或不配合，而你的领导又很支持你的工作，那么就要学会适当的“拉着大旗做虎皮”，让不配合的同事和员工知道拒绝或拖延工作有可能会遭到上司的不满，或者让他们知道工作对于上司的意义很重要。当然，这里并不是单纯以“假传圣旨”来进行欺骗，而是要虚化上层的清晰度，并且在此之前得到了上司的认可和肯定。有良好的后台支撑，借助职级和职位的上下关系，促动员工的执行力，虽然不是上上策，但至少能够在火烧眉毛或是纷繁复杂时引起他人的重视。

把它共享了

李华最近想换份工作，因为现在公司的待遇低，福利也不齐全，于是李华开始“骑马找马”。好在是市场部，出去方便自由，谁要是问起来，就说自己去拜访客户了。

一日，李华接到了面试通知，面试官要求他带着以往的市场推广方案参加面试展示。方案都在公司给自己配的笔记本电脑里，李华潇洒地拎起电脑，“拜访客户”去了。

面试现场，众多考官一起听展示，李华为了方便，共享了自己电脑里的相关文件，通过展示主机访问到自己的电脑，打开相应的方案，当然，还有自己刚刚更新的简历。与那些使用U盘的应聘者相比，李华认为这样做能保护自己的“知识产权”，毕竟拷贝到主机里，万一人家用一个恢复程序的软件就能复制出所有拷贝过的文件，而他的共享访问就能很好地规避这样的风险。面试很顺利，李华意气风发地走出考场，只等佳音。大概是被“胜利”冲昏了头脑，他忘了取消文件的共享属性。

与此同时，IT部门新来的两个专员郭家和何园正在熟悉自己的工作。郭家是局域网高手，一个公司的弱电工程在他眼里简直就是小菜一碟。他在摆弄自己的办公电脑，偶然发现人事部新近的薪酬文件共享了，大概是为了部门间传输迅速，郭家很好奇自己本月能拿多少工资，也很好奇何园能拿多少，甚至好奇公司每个层面的人都拿到多少钱，双击了文件，竟然

没有设密码保护。郭家大致瞟了瞟，公司的领导层拿的薪水令人极其羡慕。但最让他惊讶的是，同样职位的何园拿的比他多，郭家一下子觉得自己遭受了不公平，想想自己最近所承受的工作压力和自己付出的诸多辛勤劳动，越想越委屈。

公司副总田勇的电脑在下午2:00的时候突然出现了奇怪的显示，不用操作，就在进行着各类文件的自动点击、复制。田勇对于电脑的使用仅停留在日常文档的办公，对于突发的状况不甚理解，但至少感觉不对劲。IT部门的经理首当其冲地来解决问题，只看了屏幕一眼，就飞快地拔掉了连接电脑的网线，他告诉田勇：最近百种电脑病毒爆发、专门利用共享文件传播，让副总电脑里所有以exe结尾的软件无法打开。另外，也有可能被黑客盗取重要文件。田勇突然想起以前有竞争对手通过电脑病毒来窃取公司机密的事件，吓得赶快去查看，好在是虚惊一场。

IT部门经理通知所有部门人员查看各自的电脑是否正常，并关闭自己的共享文件夹。

所有人因为对于电脑中毒的可怕后果早有耳闻，急忙各自检查。不过在进入网上邻居查看自己是否共享文件之前，大多数人都好奇地打开了李华的共享文件，很多人都想知道这个趾高气扬的业务精英共享里到底会有什么？李华新近更新的简历和应聘方案、资料全部来了个大公开，而此时的李华，正在会议室里参加部门新一周的工作讨论，对此毫无所知。

人事专员发现自己的薪酬文件没有关闭共享，吓了一跳的冷汗，马上关闭设置，他开始担心领导们早就看见了，这样就意味着自己违反了职业道德和准则，被炒都是轻的。匆匆过去的两个小时在他心中漫长难熬，这期间没有人来找他麻烦，看来也是虚惊一场。但是他也看到了李华的共享简历，就悄悄地报告了上司。人事经理将此很快透露给老总，老总指示：马上储备人才，另外，既然这个人已经不想在公司干了，公

司正好裁员，把他算进去。人事经理查了一下公司未来的人事安排，李华本来是准备派往外地担任经理的职务，那可是个美差。

李华回到办公桌，打开电子邮件，里面有今天面试公司的辞谢信，就是很婉转地拒绝了他。李华心里没什么感觉，反正有现在的公司给垫底呢！

人事部打来电话，让李华来一趟。李华坐上了下楼的电梯，同行的同事都用异样的目光看着他，李华也没在意，只是临出门的时候，同事Lucy多了句嘴：“华哥，最近有啥不顺心，工作就这样，看开点！”李华听了，莫名其妙地笑了笑……

转天，公司有两个人没来上班，一个是郭家，他自己提出了辞职，另一个是李华，他被人事部通知被辞。

生存规则：

不要以为有了杀毒软件等防护措施，自己的信息就毫无危险，往往最简单的方式却最容易令人忽视。你是否为了方便曾经在工作中使用电脑的共享功能？里面的工作信息实际上也相当于你的私人信息，对于任何一个部门，工作的内容对内对外应该都是秘密，而你的一些私人照片或是“私活”的文件是不是也常常放在办公电脑里？这你就要小心了，记得要在使用后关闭这些功能，否则，你的“秘密”很容易就会被人窥探到。如果你记不住，那就建议你永远不要去使用这个功能。

上班下班先做啥

李峰是某外资企业的主管，他已经在这个企业里干了5年了。企业的背景很大，财大气粗，相对的竞争压力也很大。铁打的营盘流水的兵，而且“流水”很快，但李峰偏偏是一个站得住脚的人物，上司喜欢，同事也喜欢、下属更喜欢。很多人都向他讨教他怎么能够左右逢源，上下通吃。其实，李峰只是把自己的工作干得很高效而已，这样，周围的人都能得到相应的工作支持或者指导，而高效的精髓，就是他把好了上班和下班两个重要时间点的工作内容。

每天上班的开始，李峰先打开电子邮箱收取邮件，里面或是上司的新指示，或是同事工作的相关传递，或是下属的请示，李峰就根据相关的内容及自己的周计划和昨天的工作记录制订今天的相应计划。别看只有几分钟的时间，不但能够梳理工作的重点，还能指导自己这一天的“行程”。梳理完毕，李峰会回复相应的邮件，并在邮件中对于期限、进度进行描述或者要求，好让上司下属们都知道他的安排。

李峰安排的时间并不紧张，这里要预估出突发事件的时间，因此，每件工作的间隔大约20分钟。当然，有些事情可以在一个时间同时做，就像先烧开水再擦地一样，这样，效率很高。

中午的时候，李峰还会看看邮件，看里面是否有紧急事件，如果有，适当解决，适度调整。每一天，部门之间的沟通让李峰势必要接待

一些人。一般来说，当来人沟通事情的时候，他也是告之自己行动的预定时间及会做到的效果，由于目标性很强，沟通一般都很顺畅。最后，李峰还要把这些事情写在自己的记录本上，好做出相应的安排，也便于周总结。

李峰很懂得劳逸结合，工作在他的安排下只是紧凑，但是不紧张，一切尽在掌握之中。不明其中奥秘的人羡慕他端起咖啡的清闲，领导们却觉得这样的人才难找，多复杂的事情人家都能按照相应的时间完成，有条不紊，而且还很有效果，并且，还没有人投诉。这样的人才，最给领导省心，谁不喜欢呢？

忙忙碌碌的下午，李峰依然遵循着自己的计划进行。下午4点，离下班还有两个小时，李峰开始勾画今天得完成的工作，看看是否有需要推后和跟进的。如果完成了，还要写好相应的工作邮件发送给公司相关的人群，特别是自己的上司。如果没完成，就把目前的进度、遭遇的困难等列出来，花半小时的时间想想如何解决，写好初步的方法。16:30以后，是李峰处理办公文档的时间，他会坐在电脑旁，进行着相应的工作，下班的时间一到，就潇洒地穿上外衣，回家去了。

生存规则：

是不是觉得每天的工作很烦琐，总是干不完呢？其实，如果将阶段性的计划再次细化，变成每天的规划，就会帮助我们把工作干得有条不紊，做到心中有数，这样，再烦琐的工作也会因为你切合实际的提前规划和时间规划逐步完成。此外，要记得每天下班前总结一下一天的工作，这样既能帮助你了解自己做了些什么，付出了什么，未来对上司有个“交代”，也能帮助自己梳理未来的工作，分清主次。

不只是一个袋子

公司号召部门做盘点，财务部从仓库里刨出来一大堆纸质文件。大概是时间太过久远，纸质泛黄，字迹模糊，财务部经理邢浩刚想安排下属把这些东西重新打包放进仓库压箱底，哪知道老总刚好经过，拿起几张看了看，来了惊天的一句：“这些资料都是公司的历史，尽快弄得有规律、清晰一些，别乱堆在一块儿。”几十摞的文件，如小山般，一下子成了财务部额外的工作。邢浩偷偷瞪了会计宋天一眼，这些“古董”是他从仓库里挖出来的，下属们都想躲避这个差事，邢浩本来想让宋天“自食其果”，但余光落在了部门后生梁意身上，一下子就改变了想法。倒不是因为这个下属手脚麻利，恰恰是因为梁意工作上总是得过且过，没有章法，尤其喜欢乱放东西，经常是一眨眼的工夫东西就找不到了。为此，邢浩没少批评他，可人家就是外甥打灯笼——照旧，收效甚微，简直都让邢浩觉得应该放弃了。邢浩准备借这个机会好好“整整”梁意。

梁意被任务砸到，心里烦得很，自己本来就不喜欢归置东西，偏偏上司来个大“钦点”。望着高高的纸堆，梁意有点抵触：“经理，我不会……”“不会？你家衣柜里大人、小孩衣服是混着放的吗，找个东西帮着分类不就行了吗？”邢浩说。“分类……”梁意受到启发，找来一大堆废旧档案袋子，按照年份分装。邢浩看着，心想：“行，孺子可教。”

梁意是个好省事的人，他喜欢把挑出来的一摞文件垒到一定高度再放进袋子里，这就造成了文件渐渐占据了他周围的所有地方。邢浩看了没吱声，其他同事们看了也偷笑。宋天憋不住了，半开玩笑地说：“梁意，要不我请假回家算了，把桌子让给你放文件。”梁意被笑得不好意思，开始疯狂地把文件放进袋子里，不知不觉中，他把垒到一定程度再放的事情忘了，而是随拿就放，邢浩听着“刷刷”的放纸声，感觉到速度还挺快。

梁意正在热火朝天地装袋子，邢浩突然来了一句：“梁意，1997年1~2月的报销单总共多少钱啊？”

梁意有点愣住了，随后去找1997年的袋子。里面的单据无序排列，刚开始他就没有按照规矩放，现在邢浩的问题如果想解答，又相当于要重新弄这个袋子，梁意心中充满了“凉意”。还好邢浩话锋一转：“这个不着急，一会儿告诉我好了。”为了防止上司一会儿又问上一笔，梁意开始返工，袋子分了大类，里面的小类也顺便排出来，虽然相当于又走了弯路，但是即使这样，速度也不慢。

经过了一个上午的整理，梁意终于完成了这个让人烦心的工作，真是让人腰酸背痛腿抽筋。梁意回答了邢浩关于报销单的问题，邢浩对他提出了表扬。临到最后，突然说了一句：“梁意，从此以后可不能歇班啊，要是外人来查资料，恰好你又不在这，我们谁也不知道该去哪袋找！”

梁意眨了眨眼：“头儿，您看，我去做个索引，再把每个袋子上做个目录，咱们查起来不就方便了吗？不过，您能不能让我歇一会，也不知道以前这些东西是谁管的，杂乱无章，到处乱放，累死我了……”

邢浩听了，心里只笑，他决定放梁意一马。他相信，自此以后，梁意一定会让自己的工作有规律，文件放置有条理。而事实的确如此，梁意管理的文件和档案，一排排非常整齐、有条理。

生存规则：

如果想将自己的工作弄得轻松一些，前期就应该严格规范和执行那短暂的“不轻松”。例如，东西收到就应该立即放回原处，东西增加减少就要填写相应的索引目录，有了新文件也要按照其类型排在相应的位置。职场中流行以“日清日结”要求工作。其实，就是要从小事情开始做起，在第一时间把它做到最佳的位置和状态，第一时间把目的、标准、地点、时间、责任人、进度、方法、数量、成本、可靠性保障都融于其中，不要等到事情积累到一定程度再去处理，如果那样的话，就成标准的事半功倍了。

你看得仔细吗

公司要进行年终谈话，考核表上前半部分是自我评价，需要所有员工自己填写，然后交上来。因为总得给人个自我阐述的机会，说说自己这一年的不容易，这一部分就是这个作用。发下去，收上来，很快，人事部就完成了这部分的工作。

自我评价完成了，人事经理苏美向老总吴帅汇报了下一步的计划，把自我评价表发给各自的主管上级，让他们对于下属进行考核。吴帅却拦住了她：“不着急，先给我看看。”苏美不知道吴帅是什么意思，但是也不好多问，只好说：“您得快一些，离发年终奖的时间不远了，这些考核直接影响着金额。”

“放这儿吧！”苏美看到领导正在略皱眉头，自己却不明就里，就莫名其妙地走开了。

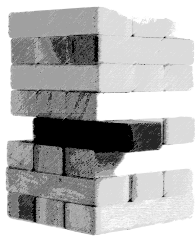
此时的吴帅心里却想着另外一件事情：公司正处在蓬勃发展期，从上到下，员工们都很忙。但是越是忙，就应该越认真仔细，否则，发展的基石就会因为松懈而早晚崩塌。他要考考下属，是不是真的如他们的汇报一样，还是把认真仔细写成了套话。

苏美回到办公室，觉得今天老总有点不对劲，说不定又是看谁不顺眼，她提醒自己要小心些，千万别成了老总的目标。苏美以往的工作经历帮她养成了一个良好的习惯，就是十分关注工作往来的信息。又到了

一天打开电子邮箱的时间，苏美要去看看有没有新的工作，特别是上司布置的。果然，在收到的几封邮件里，有一封老总吴帅给各个部门的邮件。苏美看了看，觉得有点意思，只见上面写道：“各位：随着公司发展的加速，我希望大家能够以饱满的热情完成年终的工作，特别是各部门年终的盘点、人员的晋升、调级、与客户续签等工作。希望各位主管、经理都要把好关，年末了，不要出乱子。”几句话，没有什么实质性的指示，不痛不痒的，苏美心里暗笑这个老总有点“孩子气”。刚要关上邮件，她突然看到，邮件的最右下角部分有行超小的字：“请把近两周你们的工作计划于明天中午12:00前发到我的邮箱，过期我可要罚款哦！”原来玄妙是在这里啊！苏美冒了一身冷汗，这就是老总刚才没有把评价给自己的原因，他是要考核大家啊。亏得自己有天天看邮件的习惯，要是那些不重视文件、公告、邮件的同事，多半都不会看老总的这封信，即使看了，大都是草草带过，谁会注意最下行的这些“蚯蚓爬”呢？

转天早上，苏美早早地回复了自己的计划。12:00的时候，下属Amy拿来了一份文件：“经理，这是我改的薪酬提升计划，您看看！”苏美大致翻了翻，感觉不错，她突然又想起了昨天老总的实验，提醒自己静下心来看看Amy的报告。果然，在最后一页右下角的落款，还写着“人事行政部”，而此时，人事部和行政部已经分成了两个部门了，显然，Amy是Copy了去年的文档，但是改得不够仔细。

苏美不轻不重地批评了Amy，之所以不轻不重，是因为自己昨天也是差点犯错，将心比心，应该给比自己能力差的Amy一次机会，让她改正。Amy满含歉意地走开了。苏美突然想知道公司的中高层今天有几个中招的，她是肯定不会了，就开始有些幸灾乐祸的好奇。正在这时，吴帅拿着一沓子考评表扔给苏美：“这些人，让他们下午来找我！”苏美看着领导略带怒气的背影，就知道中招的人不少，仔细翻了翻，还真没



与上司相处是一门学问，也是在职场躲也躲不开的一个重要议题。望着那个能左右自己前途和职场命运的人，你是否常常感觉百味杂陈？有人曾经说过，与上司的相处就是职场的全部，这足以体现与上司相处的重要性，是小心翼翼、圆滑『混』过，还是诚恳接受、巧妙应对……本章将指导你做一个讨人喜欢的下属。

走近上司 谋略『共舞』

第二篇

第二篇

走近上司 谋略“共舞”

090

.....

与上司相处是一门学问，也是在职场躲也躲不开的一个重要议题。望着那个能左右自己前途和职场命运的人，你是否常常感觉百味杂陈？有人曾经说过，与上司的相处就是职场的全部，这足以体现与上司相处的重要性，是小心翼翼、圆滑“混”过，还是诚恳接受、巧妙应对……本章将指导你做一个讨人喜欢的下属。

.....

老实人“拍马屁”攻略

小志是一家外企公司的员工，每个月工资三千多元，典型的都市白领一族。他工作勤恳，上班最早，下班最晚，对小志来说，最希望的就是能得到上司的赏识。然而三年过去了，小志尽管努力工作，但依然是个普通员工，上司依旧没把他当回事儿。

看到与自己同龄的人大都升职加薪，小志受到了极大的刺激，但他是个不善言辞的人，这是他性格的特点，也是他职场的弱点。后来，小志虽然换过几次工作，但还是不太愿意去抱领导的“粗腿”，不招领导喜欢，这让他成了被人遗忘的角落。小志决心在刚刚换的新工作中，除了认真工作之外，他要改变自己木讷的性格，向领导出击。

对于“拍马屁”，小志还是无法像那些公关达人那样，随便谈个天气都能绕到领导的伟大上来，于是，他决定采取最单刀直入的夸耀方法，再加上勤能补拙，每天观察上司们与以往的不同。例如，领带换了，衣服新买的，皮鞋挺亮，说了一句很“拽”的话，小志开始对这些进行赞赏：真好看，有眼光，很勤劳，“诗在民间啊”……言语不多，不会造成自己的表达压力，但是“拍马屁”的方向对，上司们听了笑呵呵的，多少也起到了愉悦其心的目的。而且，小志发现，渐渐地，他“拍马屁”的质量也从原来青涩的词语逐渐扩展为幽默美妙的短语、长句，他的智慧和恰到好处的赞美之词越来越多。

每每上司遇到难题的时候，小志总是不遗余力地帮助。只要上司开口，他就像挖宝藏一样在自己的大脑中飞快地开发相似的经历、信息或者是人脉网，若有对上路的，就立刻告诉上司，希望起到雪中送炭的作用。但渐渐发现由于反馈速度过于快速，上司似乎觉得手到擒来，一点都没有珍惜的感觉，这样，小志根本体现不了自己对于上司的价值，他开始改变策略。每当上司“遇难”之后，他就表现出自己很想帮忙但又力不从心的样子，最后就是自己愿意去赴汤蹈火地试试。经过一段时间的努力之后，在汇报中渲染一下其间的曲折离奇，困难重重，但最终柳暗花明的结果，上司们开始对他刮目相看。

两个人的时候，小志总是用自己笨拙的语言表扬着上司，既然是两个人，自己说得再简陋，上司也能听出自己对他的崇拜和尊重，又没有别人嘲笑自己“拍马屁”，何乐不为？

人多的时候，每逢重要事情，小志总会表达出唯领导马首是瞻，既体现出自己是下属，又表现出良好的团队精神，上司听了也开心，而且自己不用说太多的话语，不会让别人听出来自己的“曲意逢迎”。若上司安排工作，小志总是体现出坚决执行的态度，表现出与领导的一致性。

没过多久，小志就依靠自己的笨人攻略赢得了上司的认可，他也把这攻略扩展到与同事的相处之中。毕竟，对于帮助，任何人都愿意接受，而对于赞美，任何人都觉得顺耳好听。

生存规则：

是不是觉得给上司“拍马屁”是件曲意逢迎的事情，既鄙视又不得不做？是不是总是担心“马屁”没有拍对地方，回头引起上司的不满或不屑，又让自己左右挣扎着为难？其实，职场中，赞扬上司是每一个下属应该研究和实施的必修课，它有助于协调双方友好合作，促进共同奋进的团队友谊，也可以更好地为自己创造温和平静的工作环境。与其说

是“拍马屁”，不如把它当做职场最亲近的“闲话家常”。要善于发现和表扬上司的优点，同时也要学习上司的优点，和上司保持一致性。因为，支持上司的工作就是在支持自己的工作，将心比心，上司也会因为你的亲和而更加信任你。

不要宠坏老大的“期望值”

King进入了新公司，担任了总监助理的工作，他很珍惜这种“一人之下，万人之上”的职位。除了前途无量以外，King也觉得总监是自己的伯乐加贵人，如果不是人家赏识自己，自己又怎能从众多竞争对手中脱颖而出呢？King无以为报，唯以做好“老大”交托的工作为念。

这一天，总监布置了新任务，公司要在今后的6个月中，每3周举行1次相应的形象宣传活动，要求King去发动所有能够利用的资源 and 力量，为活动服务。King为了一显身手，利用了自己广博的人脉关系，“台面”铺得很大，政府部门、报纸、传媒、公司内部，能用上的平台都用上了。此外，他还把工作带回了家，花了整整10夜的时间做计划，整理了对外宣传的文件。虽然因此自己的身体“欠佳”，黑眼圈渐浓，但作为开门红的第一次活动很是成功，总监高兴地说：“很好！很好！”

第二次活动依然是照葫芦画瓢，虽然King依旧是联络那几个关系，文件也稍作修改，但是工作量也很大。活动再次成功举行，总监的评价却从“很好”变成了“还行”，King心里有点别扭了。

聪明伶俐的总监秘书把King拉到一旁：“King，老大可跟我说你没什么突破啊，你就不能搞点新花样？现在的活动老大都熟悉了，这次给你个‘还行’，下次就给你个‘一般’，说不定再下次就说‘不行了’。”

King听完这话越觉得沉重，还能有什么新花样？第一次就做得“前无古人，后无来者”了。绞尽脑汁他也认为维持原状最好，而且这是与

费用挂钩的，第一次的花费就是个极限花费，第二次也花得差不多，就算想弄点新花样加上，谁能愿意再加钱呢？

King再打听，自己的前一任也没像自己这样受累还烦心，人家举办类似的活动规模超小，人家也混了好几年。

King很纳闷其中的细节原因，去翻了前一任在职时的活动资料，恰好有个类似的半年活动。经过比较，King发现了其中的奥秘。原来人家也是分好几次：第一次就办了个小小的露天表演，第二次在此基础上加了个互动活动，第三次加了个政府领导剪彩和全方位媒体报道，第四次又加了个消费者联动……这种层层累加的模式，不但花样递增，费用也节省了不少。

King傻眼了，自己把自己堵在死胡同里了，都怪自己就想着表现自己，起点太高，一次把能耐都抖搂出来了，总监看了一次新鲜，下次的期望值就定得高了。

正在他焦头烂额的时候，传来了一个好消息，由于前几次的效果较好，活动要扩大规模，可以增加一定的经费。King缓了口气，这样的运气不是常有的，钱都堆在那儿了，新花样必须有，他得继续熬夜想方案，付出更大的精力、体力。他后悔啊！本来，他是可以不用那么累的。

生存规则：

是不是常常觉得自己竭尽全力完成工作，却得不到上司应有的赞扬？其实，对于工作，除了完成之外，还要保证相似或类似的工作能够有更多的突破，这就需要执行人拥有全方位、与时俱进的能力和经历。上司们往往不会在意那些只有执行力的人，而是更喜欢有主观能动性或创造力的下属，而对于上司的要求，应在达到目标完成的基础上，适当地有一些改善或者提升。这样，让上司了解你时刻进取学习的工作态度，他看着也认为有新意、有突破。因此，即使你对某项工作有最完美的计划，如果上司的要求不高，你也要深藏不露地藏一点儿，以备下次给上司更大的惊喜。

“老大”，请做题（请示技巧）

某公司要招聘人事经理，这是最后一轮的老总谈话，徐帆成了脱颖而出的佼佼者，而老总正和蔼可亲地坐在办公桌前，向徐帆提问：

老总：“你觉得你知人善任的能力怎么样？特别是看人的眼光？”

徐帆微笑：“我具备相应的素质，您可以进行考核。”

老总：“在咱们谈话的这将近一个小时里，我的办公室有三个人来汇报工作，这些人都是我亲自任命的，您能看出他们的级别高低吗？”

徐帆想了想：“如果从进来的次序来说，级别的高低应该是1号高于2号，2号高于3号。”

老总问：“何以见得？”

徐帆开始回忆：“第一个人，您要求她联络新的采购工程，她没有立即就走，而是快速反应出需要向您确认的问题。例如，预算是不是只准备花10万元，是不是要在3周内完成工程，是不是采取招标的形式。显然，她具有丰富的经验，并且重视您的意思，使您用‘是’或‘否’就阐明了自己的一些意向，这比较明晰直接。

第二个人，拿着厚厚的一沓文件来找您，第一句话就是按照您的意思联络了几家供应商，已经总结出包括价格、硬件、服务等的数据，请您拍板选择，您的回答是‘放这儿吧，我回头看’。

第三个人是风风火火跑进来，告诉您某个项目因出了问题而今天停

工，向您请示怎么办？”

老总肯定：“没错！”

徐帆开始解释：“一个聪明的下属，都会知道尽量不去麻烦领导，因为领导都很忙，1号给您做的是判断题，既明确锁定了您的想法，又节省了您的时间，也有利于工作有正确的方向；2号差了一点，虽然工作态度不错，做了很多方案给您挑选，但是那些优缺点，如果在事先接受任务时像1号一样问您一些是与否，实际上就是确认您想要的优点和根本不能接受的缺点，他的选择明细会更少些，而现在，这个选择还是要您来做，时间相对也长。3号显然不太会完成工作，没有方案就来问领导怎么办，主观能动性有待提高。

其实，不只是您作为老总的位置，任何一个上司都希望下属给自己最节省时间又直接有效的方式，就看这个员工是否能聪明地和领导沟通了。”

老总听了哈哈大笑，徐帆的确猜对了。

“您看，我是不是应聘成功了？”徐帆半开玩笑地问。

“是的，欢迎你。”老总在笑声中回答。

判断、选择和问答，你常给上司做什么题呢？

生存规则：

请示上司细节要点：

1. 要有方案，包括前期计划和中间调整，不要两手空空去见上司；
2. 要有时间表和期限，让上司知道工作正在有条不紊地进行，逐步完成。
3. 前期可以有口头沟通，但作为下属要做足相关的背景、

内容工作，向上司征询时态度要诚恳温和，多用判断类的提问。

4. 最重要的，要清楚地知道上司要个什么样的结果。
5. 阶段性汇报进展，做好沟通。
6. 方案要有备份，即使上司心血来潮突然不喜欢现有方案，你也可以不慌不忙地给他拿出另一套方案。

速度与激情

公司商务部要外派一个经理去国外深造，总监准备在三个市场分部的经理中选拔，考核以日常业绩为根本。但谁都知道，最有分量的就是看谁能做好这次公司接待外国客户的营销方案，因为，把老外拿下了，利润够吃好几年。

总监给刘、关、张三位经理的期限是6月1日上交报告初稿给他。三位经理各显神通，绞尽脑汁地把最高明的策略、最好的经验、最诱人的收入预期写在自己构思的方案里，充满了激情。刘经理准备写一个“海、陆、空”各项服务全包括的方案，既全面，内容又多，洋洋洒洒将近百页。关经理准备以创新取胜，想了很多有新意的内容，特别是贴合国外的风土人情，内容和页码也相当厚重。张经理决定以低成本高回报取胜，再辅助以往的营销经验，他写的报告是三个人里最薄的，但是数据鲜明，思路清晰，也很不错。

6月1日总监收到了三人的计划，伯仲难分。但最让人郁闷的是，公司总部刚刚决定了新的营销方向，让三个人将自己的报告推翻了重写，将公司和自己的方案融于一体，要在6月7日上交，因为6月10日老外就来了。总监对三人指导了一大堆，这里面最受罪的就是刘经理，他交的最晚，内容又多，融合起来很费力。

关经理一看刘经理的报告比自己厚，也准备提升一下自己报告的“质量”。

只有张经理，有点厌烦了，把公司的营销内容放在自己报告的前面，加上几句衔接的词，再看看和自己写的方案有没有冲突的地方，如果有就改过来，如此而已。

哪知道，6月4日老外就来了，并说只有一天的驻留行程，总监彻底崩溃了，问三个人：“你们哪一个计划写好了？”

刘经理说没写好，自己的方案内容多，这几天天天熬夜都还没写完。

关经理说改是改好了，就是还没给总监看呢，里面与公司营销方向的融合不知道过不过关。

张经理则“笑呵呵”地望着总监。总监这才想起张经理6月2日就将报告交给了他，虽然不如另外两位经理内容丰富，但也算完整。如果单从内容上看，也许不是最完美的，但至少已然成册完成了。就拿他的吧，总不能给外宾看半成品吧！

会议上，张经理按部就班地展示自己的方案，总监心里为过关暗暗松了一口气，而刘、关二位经理却心中沮丧：“只求质量，忘求速度了！”

生存规则：

有的时候，上司对于工作的要求只是一个很普通的完成就好了，只不过是做下属的希望更完美一点，以体现自己的优秀；有的时候，由于紧急的需求，工作完成的好坏已经不是重点，重点仅在完成。你一定会问，做到最好有什么错？的确没错，但是职场的工作是将效率、品质、数量和期限结合在一起考察的，如果你在企业需求的千钧一发之际只做了个质量超好的半成品，但归根结底还是没做完，过不了关。因此，做工作应该在保证快速完成的基础上，再精益求精。正所谓完成不完成是立场问题，完成得好坏是水平问题。你得先保证立场，再去展现水平。

注意！“火车”来了

刘总气冲冲地来找下属天雅：“新仓库的工程怎么还没好，那个工程商行不行？”天雅先是一愣，然后满脸堆笑地说：“快好了，您不是希望这周五完工吗？我逼着他们答应这周三就完工，这不还差两天，工程那么重要，精细一点儿是为了更好。您别急，我再催催，好好批评他们。领导啊，我都成周扒皮了！”

刘总被逗得哈哈大笑，“气冲冲”的怒火被安抚了下来，哼着小曲就走了。天雅想：这个不是他真的着急，多半是因为生气引起的，肯定今天工程的安装现场他不满意。天雅去了解，果然不出所料，今天仓库里的电源坏了，工程商只能停工。

下午，刘总又来了：“天雅，有个客户要份咱们业务上的数据材料，你准备一下，尽快交上来，这事儿得抓紧！”天雅看他转身要走，忙拦住他，说：“您放心，我一定完成，您得给我个具体期限啊？我这还有很多您交办的紧急的事，得分清个主次。”“那就下周一吧！”刘总说。天雅一听下周一，早上9点和晚上6点可不一样，又进一步确认：“您看我中午12点给您，行吗？”刘总说：“行！”

天雅拿起了桌上的日历，上面密密麻麻都是领导交办的“急事”。当然，领导的脾气都像火车，热气腾腾又急匆匆的。有的他说急，其实并不急。就拿这件事说吧，下周一才要，整整还有一周。天雅把它标注

在对应的日子里。

下午刘总带着天雅出去办事，车上他突然问天雅：“过几天给香港客户的样品和清单出来了吗？这事可急啊！”天雅心里笑：“你哪件事情不急？”嘴上却有条不紊地答道：“清单出来了，样品还差两个，今天晚上就好。我已经开始准备接待外宾的事情，进度比预想的要快，您放心。”刘总一听，进度都到接待了，就放心地点了点头。天雅明白，这次他着急是因为他不知道进度，就像航行的舵手不知道未来航行路线而引发的焦虑，告诉他了，他就踏实了。

转天早上，“火车”刘又来了：“天雅，那个数据材料你得提前给我，最好今天下班前。”天雅假装惊讶：“领导，我尽力啊，这事急，我就先做这个，但是其他的就得先推推，比如工程监理的事情！”

刘总说：“好！”

望着刘总远去的背影，天雅暗暗地舒了一口气。其实那个数据材料框架已经做好了，只不过需要一个小时的填充数据，之所以没有告诉刘总自己可以提前交，是因为这个“火车头”老总经常会冷不丁地就布置新的急事，那样天雅就会被动地疲于奔命，她最近很忙很累，哪里有时间承接那么多的突然工作？有的时候，以急事拖延急事，让老总认可急事不急，也是她常用的招数。

生存规则：

上司的“急事”，多半源于生气、紧急、不知道进度、不可抗力等，而作为聪明的下属，就要应对此进行适当的安抚、坚决地执行、巧妙地询问完成期限和告知进度。而对于不可抗力或紧急事件，假如你真的应接不暇，就要认真地和上司沟通，提前打好“预防针”。上司们大都有着像火车头一样的急脾气，如果不那样，又怎能催促下属尽快完成工作呢？只要你尽力了，上司又不是故意为难，大家都是人，上司也知道。

众口难调

秦天今天有点紧张，因为公司新调来了一个大区经理，而他这个经理助理是否能够让新来的领导看着“顺眼”，是个难以把控的问题。因为在短短五年的工作中，秦天见识了各式各样的领导，虽然他们大都对于下属工作要求严格，甚至依靠“暴戾”来树立威信，但最让人无可奈何的是，每一位领导在看待事务的问题和思路都不尽相同，这就好比是世界上每一个人的指纹都不同一样。站在飞机场等待区，秦天陷入了五年与“老大”们相处的回忆中。就拿加班问题来说，每一位老大的观念都是大不相同。

秦天大学毕业就进入了这家公司，带他入门的第一位“老大”就是部门经理，当时这位经理正是风华正茂的而立之年，对于事业非常有激情，再加上还贷的压力，让他成了一个标准的工作狂，早来晚归，总是要求工作完成最大数量，从来没有正点下班过。他认为加班体现了一个人求上进的工作态度，在他的带动下，秦天和其他下属也养成了不停向前赶的工作模式，因为即使他们想放慢脚步，经理也有可能强烈要求提前，而且总是在问你“最短的期限是什么？”即使有人想早下班，也会考虑经理到现在还没下班，自己不好意思“先人一步”，担心经理因此而责怪自己。

1号老大在以身作则的不停加班下，终于把自己累进了医院。秦天和

他的同事们迎来了2号“老大”。这位老大十分看不起加班人员，在他的字典里，加班是无能和效率低下及浪费公司煤水电费的表现。他要求自己的下属都要具备快速的应变能力和高效的工作完成能力，这让那些工作能力一般并且受1号老大影响颇深的同事更加疲于奔命。因为日常的工作除了要用“飞毛腿”的速度完成，为了不给老大留下自己浪费资源的印象，就把工作带回家，而这样又将自己带进了另一个旋涡，因为老大认为其效率可以，周而复始地给更多的任务。

一年以后，2号老大跳槽了，同事们对于3号老大的到来没有过多的忐忑，无非是喜欢加班和讨厌加班的两个极端，哪知其又出了新的花样。这是一位没有任何牵挂的老总，大概是因为离婚时间不长，自己孤独，他喜欢下班后不回家，没事还以开会的名义找下属们聊天。他并不要求下属们加班工作，每天布置下来的任务下属们也足能在上班时间内应付，但每天下班大家还是不能回家，因为老总要“开会”和他们聊天。先是草草讲讲工作的事情，然后就不知不觉地转到人生意义和世界形势等诸多闲谈方面。下属们每每下班后再接受领导大篇幅的演讲，即使享受着加班费，也是难受得很。

类似加班的事情，每一任的上司由于自身性格和背景的不同，判断的思路也截然不同，这让下属每每在刚刚适应之后又要重新适应，显然是一种挑战。而秦天就是在这样的挑战中，坚持了下来。“不知道新来的‘老大’又是个什么样呢？”望着逐渐着陆的飞机，身后的同事悄悄地对秦天说。“管他什么样，努力适应呗！”秦天不痛不痒地回答道，即便如此，但这种适应将很是煎熬。

生存规则：

职场中，你是不是常常觉得自己做得很对，符合大众的期望，可偏偏上司不买账，老用“另类思维”挑你的毛病？其实，在你满心希望上司认可你的时候，你实际上是希望你的思路就是上司的思路。但我们常常容易忽视，每一个人看待问题的思路 and 认识受本人生存背景和以往经历的影响，多有不同，这就是古语所说的“仁者见仁，智者见智。”因此，请放下你心中的先入为主的思路和观念，和上司多多沟通，了解他的思路，把好他的“脉”，然后投其所好地工作，才是与上司相处的上上策。

一两句，回答语

张昊是“空降”到中天公司的副总，今天是他接手公司工作的第一天，除了相应的文件、档案、管理授权、材料外，还有一个漂亮的助理Lana。宽敞的临海办公室，豪华的落地窗，舒适的沙发，宽大牛气的办公桌，以及门外随时可以使唤的助理小姐，让张昊感到十分惬意，他突然想喝点什么。

张昊拨通了内线：“Lana，请给我一杯咖啡！”

“行，副总！”张昊放下电话，感觉Lana的回答有些不妥。行，就是还有不行的时候，我作为领导让你干活，你还“不行”？

Lana端进一杯咖啡，小心翼翼端到了张昊的面前。尽管咖啡浓香扑鼻，Lana姿势优雅，但是张昊看着她，怎么都感觉有点不顺眼。

11:00，张昊拿着刚刚看过的一份部门计划，放到了Lana的手上：

“Lana，这是不是改过的明年预算的计划？”“对！”Lana回答得简单干脆，但是张昊觉得这个字似乎是Lana从嘴里挤出来的，生硬之极，感觉自己好像是助理，Lana是上司，在回答他这个“下属”的请示。

下午，张昊收到了Lana撰写的计划报告，里面运用了一些参考数据，但是就是没有说明这些数据的价值及与公司的联系，张昊把Lana叫进办公室：“Lana，这报告写得还不错，就是差了点儿数据分析，你改改。”Lana听出了张昊的不满意，有些不好意思，“哦”了一声，磨磨

唧唧地拿着报告走了。张昊看着她的背影有点儿来气了：“哦”是什么意思，是不乐意吗？

虽然办公环境舒适，但是助理Lana语言上的生硬和不贴心让张昊有点郁闷，恰巧此时他接到了董事长的直线，让他去董事长办公室里谈新一年的工作，张昊漫步走到目的地。刚好董事长不在，办公室刚来的小职员Lucy怯生生地请他坐一会，张昊突然觉得喝完咖啡的喉咙有点涩：“请给我一杯水。”“好的！请稍等！”Lucy羞怯的面庞露出了微笑，并迅速为张昊递上了一杯温水，张昊突然想到了上午类似的场景，不比不知道，这个小职员回答的比Lana得体得多，他突然心里产生了一个想法。

看着小职员忙忙碌碌的身影，张昊继续问：“你是在准备下午会议的材料吗？”“是的。副总”Lucy应答，后面还跟了一句：“您……是有什么指导我的地方吗？”

“别忘了做好备份，万一展示会出了问题，我们能够及时应对。”

Lucy笑着回答：“好的，请您放心，我马上去做。”

张昊突然觉得眼前这个看起来刚刚步入职场的新人，与上司对答倒是中规中矩，至少不像Lana那样随意和不搭调，声音也不生硬，温和诚恳，他坚定了心中那个想法：“一会儿跟董事长说，让这个小职员和Lana换换。”

生存规则：

回答上司的话应注意以下几点：

1. 与上司对答要礼貌，体现出尊重和诚恳，切忌太随意。
2. 类似“对”、“行”、“哦”等一字回答语适用于生活、民间，但是不适用于职场工作，要尽量以“是的”、“好的”、“马上”等正式的词语，这些语言由于字数音节的增

多相对一字回答语更加和缓、诚恳、不生硬，也比较得体。

3. 对于上司的询问或是指示，可以在回答语后加上自己的一些诚恳的请教，不仅体现了自己谦虚的态度，也可能因此得到上司的指导，从而帮助自己少走弯路。

只有建议权

刘峰是新到公司的IT部经理，业务过硬：会编程，懂网络，还会设计，各类软件都是手到擒来，是个电脑多面手。本来公司需要至少三次的面试，可刘峰因为初试就体现出过强的能力，在当天就和老总见了面，并且当场被录取。老总选择他，主要的原因是刘峰能够胜任企业IT部经理，利用电脑完成公司的各类需求，如做个部门工作的小软件。此外，刘峰对于电脑硬件及类似的电子设备也颇有研究，主持过相应设备的采购以及工程的监理工作。公司目前正在高速地扩张疆土，大量地吸纳人才，毕竟设备采购也占到了公司“家当”的大头儿，老总想用刘峰归根结底就是为了三个词：省钱、好用、有经验。

刘峰入职两个月后，公司就加紧了扩张计划，除人员的扩充之外，刘峰全权负责了公司所有电脑设备的采购工作。老总偷偷去财务查了资金的流量，别说，比原来的支出少了整整30%，而且，新设备使用起来普遍反映良好且稳定，那些死机、硬盘和CPU损坏的事件，自刘峰管辖后从未出现过。要知道，公司为了省钱，没有买品牌机而是买了兼容机，刘峰不但很好地完成了任务，而且在市场上兼容机易出问题的大环境下，新设备从未出过故障。老总觉得自己看人的眼光太准了，同事们也赞扬刘峰的专业，而刘峰也为作为“专家”为公司做出的贡献而感到骄傲，毕竟省了真金白银一大笔呢！

公司整体采购完毕后，就要给老总、副总和财务总监三位“老大”选购笔记本电脑了。刘峰是个聪明人，知道这可得选好了，毕竟三位领导决定着自己的未来前途，这已经不是简单的配备问题，而是要配备得让领导舒心高兴。其实，以他的能力，为公司整体采购兼容机就是小菜一碟，而给三位老总选机才是主菜。刘峰在比对了价格、性能、服务、扩展性、特殊功能等诸多方面，列出了几款自己认为“经典”的笔记本电脑，上报给三位领导。副总和财务总监在看了他的细致推荐后，对自己即将拥有的电脑很是期待，刘峰的购买建议就被认可为专家指定，两位副总点头称好！

但唯独老总那边出了问题，原来，刘峰为老总推荐了所有电脑中最好、最全、最贵的一款，但老总就是不买账，偏偏喜欢市场上的另一款。刘峰调查了相应的数据及使用反响，甚至挖空心思从内部渠道拿到了这款机子的客户反馈，事实证明，这款机子还不太成熟，故障率较高。刘峰以此提醒老总，但是人家就是一门心思地喜欢这款机子，刘峰多次建议并予以劝说，都是无功而返。

刘峰郁闷了，自己可是专家级，老总怎么就不承认呢，老去和领导就一款机子磨嘴皮子，也显得自己不太好。刘峰妥协了，他认为，老总喜欢这款，那就随他去吧，这就像女人买衣服，她就是喜欢，能不给她买吗？何况人家是公司的“皇上”嘛！

在对电脑要求不高的副总眼里，刘峰的推荐成了专家顾问。

而对于老总，刘峰的推荐尽管专业，但只是小小的建议。

三台电脑在买来两年后，虽然都是一线品牌，但是都出了故障，副总和财务总监的机子因为配件的时代延展性强，很快就得以修复。只有老总的机子，不但硬件磨损了不少，而且服务也是霸王条款，只在购买后一年之内保修。这个弱点在购买时，刘峰也曾提醒过他，老总急得团

团转，里面有很多数据呢，刘峰也因此受累，跑了很多地方，也找不到可以更换的配件。但老总丝毫没有责怪他，本来嘛，人家推荐的你不要，非要自己喜欢的，又不听劝，只能自己承受。

而刘峰心里却在想另一件事情，只有建议权挺好的，如果是自己推荐的机子万一坏了，就砸了自己的牌子，而老总的最后决断是好是坏，都与自己无关。

生存规则：

当你获得了上司的青睐后，是不是因此会更加希望你所做的任何事都能得到上司的认可和信任？若上司的想法与你相悖，你多半会感到沮丧、委屈，或者失落，也许是为了你付出的辛苦不甘，也许是郁闷上司没有眼光，但其实，上司和你都在这样的工作中共同学习和进步。当别人不愿接纳你的良苦用心的时候，大可不必勉强，只要做到事先提醒就应心安，而如果此人是你的上司，除了更加尽心之外，也要顺其自然。

“厚黑”地说，下属尽到了责任，而上司因为他的决策而承担了责任和风险，其实对下属来说，未必不是一件好事情。

专业不专业

Evan是名牌大学的硕士毕业生，主修的是人力资源专业，并且曾在好几家大公司担任人事经理的工作。现在的他，已经不能用“具有相关经验”来形容了，因为Evan已经相当专业了。他的专业大致能从以下几个方面表现：懂得目前国内外流行的人事管理体制和各类内容；具有相应的金牌行业资格证书；熟知人事方面的技能、技巧和知识。如果出现新课题，他都会十分关注并力求融于自己的工作。有人向他请教，根本问不倒他。经验加上丰富的从业知识，使Evan被某大集团相中，邀他加盟。

公司老总开门见山地对Evan说：“请你来，就是想让我们的企业能够和现代企业甚至国际化企业的模式接轨，员工的发展和管理能够和企业的高速发展同步。目前，我公司最大的问题就是人员流动性大，总是留不住人，希望你来了以后有所改善。”

在高薪、高职、高福利待遇的催动下，Evan向老总表了决心：“您放心，我一定把我的专业变成公司的专业。”

Evan是这样做的，就拿几个基础的问题来说，目前集团的考勤是以指纹打卡的形式，Evan认为仅仅这样是不专业的。从人力资源的角度来说，应该是双向监督，Evan改变了目前的考勤统计体制，除人事部门按机器统计之外，各部门都要在相应的时间上报内部记录的考勤。

此项工作的变更并没有得到大众的认可，除人事部门，所有部门都

认为多此一举，并且不是本部门该做的事情。Evan苦口婆心地解释：这并不是人事部门推卸责任，而是从专业角度，为了减少部门因错报、误报或临时调整而造成的信息不对称，但所有人都表示宁可月末花一个小时在电话里与人事部门沟通考勤，也不愿意按照Evan的意思每月花20分钟做张反馈表。

另外，在私底下调查了员工流动的原因后，为了完善公司的薪酬体制，起到良好的激励作用，留住人才，Evan引进了薪酬调查体制，并下发了薪酬调查表，里面的内容大致是询问员工对自己薪酬的满意程度，同行的薪酬信息，以此估测他们对于薪酬待遇方面的期望。

而且，Evan觉得公司目前需要加大培训量。从专业角度，他需要购买针对团队建设、管理、沟通礼仪等诸多方面的教材，并且要配备相应的设备，总款项约5万元。Evan兴冲冲地去找老总签字，老总瞟了瞟费用清单，叹了口气，示意Evan坐下。

“是你发的薪酬调查表？”老总没好气地问。

“是的。”感觉气氛不对，Evan又加了一句：“这是人力资源专业的基础性工作，我想借此了解一下员工的期望和目前的心态。”

“可以预期你调查后，所有人都说不满意，而且，不少人找我要求涨工资吗？”老总问，“你知道你这个工作造成了人心更加浮动吗？有人认为我真的要给他们涨工资，有人则开始拿同行业的工资行情向我示意，可关键是公司目前没有相应的预算啊。”

Evan愣了，正要解释，老总又问：“让别的部门做考勤又是怎么回事？”

Evan答：“这是我们行业里最有效的统计方式，为的是双方沟通的对接，这也会节省很多时间，减少重复劳动。”

“是吗？”老总显然不屑，“可你想到了吗？别的部门，特别是一

线部门，本来就很忙，谁能腾出时间专门做这件事情，有那工夫，也许能为公司赚更多的钱。咱们公司现在不是谈专业的时候，而是要谈稳定，所以考勤还是你们做。至于培训的事，暂缓吧，公司没有预算，何况你的想法所需要的人工和成本，以公司目前的情况是没有必要的。”

“可这些都是人力资源最基本最专业的工作手段啊，您不同意，工作没法开展啊？”

老总白了他一眼：“公司现在的能力和状况还没有能力满足这些。你先把别的事情做好了，但是这三件事情，要马上停止，我给你三点建议：一是，一线部门重要，能不折腾就不折腾；二是，马上停止薪酬调查，做好舆论导向，宣传公司对于员工的好作用；三是，培训可以，尽量想些省钱的办法，不要占用公司工作的时间，还不能让员工反感。”

Evan不敢再说什么，灰溜溜地走出办公室，关门的时候，听到老总嘟囔：“本来以为很专业，没想到是个白痴！”

Evan心里委屈：“那些知识、技能、手段多好啊！自己怎么就不专业了？”

生存规则：

何为专业？有人认为是丰富的知识、有人认为是实战的技能，也有人认为是多年磨砺所积累的经验。这些都对，但在职场中，这些合起来也未必能算得上是专业。很多人常常是照着以往的经验 and 知识实行了专业的手段，却受累不讨好，引来骂声一片。职场里的专业基于人、事、和企业的状态，也就是说要考虑到随环境而变，这就好比是不要拿一个外资的运营模式来套在民企的管理上，环境不同，有的专业手段即使很高超，也有可能事与愿违。如果你不知道如何去掌控，那就记住：在职场里，要找对认可专业的来源，而这来源，就是上司希望你做的事情，大多是：别给上司惹麻烦、多省钱、多解决问题、求稳定，这需要你常与上司沟通，特别是在工作前，因为有些你认为是例行公事的专业，上司未必就允许。

挨骂的功力

公司最近出现了几件令人烦心的大事故，直接影响到资金的流入和在社会上的口碑，董事长在进行了紧急的危机处理之后，带着怒气主持了本周的例会。会议上坐着的不是各分支的总监就是各部门的经理，都是多少掌点权的人。董事长因为事故怒气难消，看每一个拿他钱的人都不顺眼，会议上听谁的汇报都能挑出一大堆不满意，自然，每一个与会者都备感煎熬。

秘书谢宁觉得今天公司各位头儿的状态都是急转直下，大概跟最近工作压力大，事务多有关系。当听到会议室里老总的咆哮声后，更加肯定了自己的判断，趁着老大开会，偷偷给要好的同事们发了信息，八卦地透露：“今天公司气场不怎么好，大家小心！”

会议结束，头头脑脑几乎都是耷拉着脑袋出来的，看来无一幸免地都挨骂了。谢宁观察了每个人的脸色，觉得有三个人气色凝重，是上周三个出现问题的部门经理：市场经理、行政经理和工程经理，谢宁心想：不知道谁又要倒霉？

市场经理黄建最近正在闹离婚，本来心情就不好，再加上今天老总说他是“光拿钱不干活”的主儿，抹杀了他最近的业绩。回到办公室，他就一屁股坐在椅子上，“咣咣”地放东西，一抬眼看见助理小贺，就想拿他撒撒气：“小贺，东方公司的客户怎么还不给我，你混着

干吗？最近效率那么低。”小贺一愣，那份合同黄建让他下周五交，怎么这周就要？大概是被骂糊涂了。小贺知道此时经理正准备找个人泄火，如果此时解释未必能有好果子吃，他才不打算做撒气桶呢。在黄建怒气冲冲地瞪视中，小贺拿起了自己刚刚买的早点，又给黄建打了杯热水，陪着笑脸递过去：“头儿，您消消气，我尽力快干，明天就好，这是我给您买的早点，你先吃着。”黄建一看小贺满脸堆笑，再看看人家递过来的东西，心里的气就莫名其妙消了大半，嗔怪地说：“你小子就是脸皮厚，回回说你你都笑！”很快，黄建就忙自己的事情去了。

与此同时，工程部的经理何娜正在批评自己的下属小高，由于做表失误，小高上交的文件与财务递交的数据有出入，例会上何娜被点名批评，这显然是受了小高的连累。何娜别看是个女人，骂起人来排山倒海，高超到没有重复的词汇。小高是个倔强的小姑娘，她认为何娜没有审核她报上的表格，也有责任，自己挨骂，有点委屈，但也不辩解，直愣愣地站在那任何娜骂，一声不吭。何娜看这个下属是一句知错的话也不说，自己下不来台阶，越骂越气，直到最后骂累了，才让小高回去写检查。望着小高的背影，心想：“一个榆木疙瘩，将来有机会，一定辞了她。”

行政部的办公室此时最热闹，经理老严和助理小管正在PK。因为支持一线部门工作不到位，老严今天在会上挨了骂，回来后就开始数落下属们的无能，其中小管有些不服气，血气方刚的小伙子哪里肯服经理的“教诲”，不由自主地顶嘴。老严一看这后生还挺犟，就变本加厉地针对小管开始数落，双方开吵，震耳欲聋。最后，小管一气之下提出辞职，老严在气头上竟也同意了，去人事部开了一张退工单，人事部没了办法，给小管办离职，小管直到接到了被辞通知，才开始发懵……

半年后，小高被辞，何娜给自己配了一个像市场部小贺一样的助

理，可会来事儿了，天天把何娜哄得高高兴兴的。

生存规则：

现代职场精英中流行着这样一句话：“不挨骂，长不大。”就是说被上司批评应该是件普遍的事情，甚至是一个人职场成长必须经历的课程。作为下属，不管是自己犯错或是上司迁怒，都要学会第一时间不去和上司正面冲突，不去当这个出气筒，这需要高超的迂回能力和“脸皮厚”的素养。如果暂时达不到，也要以诚恳的态度，立刻向上司承认错误，让他知道你正在虚心听取，认可他的批评。这样，上司就不会对着你长篇大论地发动“骂功”，而时间越短，就意味着上司留下你坏印象的概率越低。

低级错误害死人

何斌想给自己找一个助理，分担一下工作的压力，上半年曾经有一个，何斌觉得不行，就给退回了，现在工作量再度加大，何斌硬着头皮跟老总软磨硬泡，老总终于点头答应，何斌高高兴兴地去找人事行政部备案。人事经理半开玩笑地说：“何斌啊，还是你面子大，添人进口在公司可是件花钱的事情，半年你就来了两出儿，而且，你竟然让老总同意了！”何斌忙打哈哈：“哪有，我那个部门不是忙吗，您又不是不知道啊，我要求不高，您给找个会喘气的就行，我可以做好日常的培训，就是块朽木，我也能手把手地把他变成金镶玉。”人事经理听了嘿嘿地笑：

“会喘气的？那上半年的那个为什么不行？”

一想到上半年遭遇的那个助理，何斌真是无可奈何。当时工作太紧张，何斌就想招一个，因为当时人事经理出差，何斌找人事专员要来了众多应聘者的电话，自己就负责初试了。何斌选人学历经验倒是其次，就是希望这个人听话。经过千挑万选，终于选中了一个叫冯意的男生，还是个硕士，英语六级、工作经验两年。何斌对他期望值很高，学术派，修养素质应该不差，英语六级，适合公司的合资背景，工作经验两年，虽然是边上学边打工，但是总算和社会接触过，不会太青涩。

哪知道试用了三天，何斌就让这个戴着诸多光环的小伙子弄得都要崩溃了。

第一天，何斌想不能让这个新人太紧张，就安排了一些清闲的工作给冯意，让他整理整理文件，打扫打扫卫生。临下班的时候，何斌接到了公司的一个会议布置工作，这类工作，事先都要做一个时间流程的报告。何斌觉得这个不难，把冯意叫来“训导”了一番，告诉他类似的工作要有多长的时间间隔、时间段，让他写个时间表。这件事是普通员工都能做的事情。何斌让冯意30分钟后交给他，他是故意的，30分钟已经是下班后的时间了，他是要考察冯意是不是有乐于奉献的“加班精神”。哪知道15分钟后，冯意就拿着文件来交给他，何斌心里还很高兴：这个小伙子效率还很高嘛，看了看文件，做得不是十分好看但是中规中矩，就让冯意回家了。在冯意一溜烟跑掉后，何斌才发现文件落款是4月31号，这个常识性错误让何斌倒吸了一口冷气，亏了没给老总，要不自己就会被骂弱智的。

第二天，考虑到有可能是一时疏忽，何斌不轻不重地批评了冯意，人家没什么反应，耷拉着脑袋听着，何斌也没放在心上，也许是新来不适应。下午的时候，何斌拿着一份PDF文件交给冯意，让他复印四份交给自己，并且用公司的软件把PDF转换成文字文档，发给秘书处。冯意照做了，交给了何斌四份文件，何斌也没看，拿着送到秘书小丽那，远远地看到丽姐姐正怒目瞪他。走近前去，只见人家把电脑扭向自己：“你看看，你们的电子文档就是这个样子？”何斌一看，里面的段落格局乱七八糟，而且错字连篇。得，这“少爷”看起来是一点没改就发过去了，何斌突然觉得自己应该看看手里的四份文件，才看到这些文件不但没有按顺序排，而且有的还复印歪了。何斌气冲冲地回去找冯意，这个丝毫没有“职场”基本智商的人差点毁了自己优秀经理的名头，关键是耽误工作啊！

再有素养的人也受不了下属犯这样的低级错误，何斌对着冯意就是一顿臭骂，人家就是态度好，一声不吭，用一种虔诚的目光看着何斌。这

时候，何斌接到了一个电话，客户王路问他怎么还不把传真发过来。何斌心中的怒火再次升级，因为，临去秘书处的时候，他千叮咛万嘱咐，要冯意下午3点给客户发这份传真，他质问冯意，回答竟是“忘了”……

何斌忍无可忍，把“少爷”带到了人事部做退工。

生存规则：

如果想在上司下面待的时间长一点或是舒服一点，认真工作和善于动脑都是必不可缺的，至少不能犯些超低级的错误。例如，错字、遗忘、不检查等。当然，日常生活中冯意的例子有可能很少，但至少告诉大家，如果犯错，也要犯得高级一点，不要让这些低级错误贬低你在上司心中的个人形象。因此，请在每次工作时，提醒自己做出相应的检查，不要因时间紧、任务重等原因放弃那几分钟保护你个人形象的“细节工程”。

我和上司有个约会——“蜜月期”

Super集团最近新进了两名中层经理，欧阳和天志。这两个人还没有正式报到就引起了公司员工的议论纷纷，传闻两个人都是来自于实力雄厚的大型企业，拥有丰富的管理经验和实战经验，是老总千挑万选的人才。

入职当天，两个带着光环的“空降兵”成了众人偷偷瞩目的焦点，老总把两个人叫到办公室里进行推心置腹的深谈，希望能靠他们的聪明才智给公司带来更快发展。

天志在接受老总委以重任之后，急不可待地开始了自己的“推翻之旅”。原来，在刚刚进入公司的三天岗前培训中，天志就从自己的职业角度发现了公司的重要问题。例如，财务流程纷繁复杂，采购工作没有定期，下属员工不懂得适时总结和完善，只是命令一步走一步，缺乏主动性等。天志虽然负责的是行政部门，但是自以为自己在以往的经历中见多识广，总觉得各个部门都有问题，甚至影响了自己的工作。他是个标准的实力派加急先锋，他向老总建议改善以上问题，老总听了以后欣喜若狂，认为可算有一个见过世面的“左右手”了，坚决支持。让天志除了自己部门的工作，牵头梳理各部门的流程，天志骄傲于老总对自己如此器重，大刀阔斧地实施改革。开始的时候，各部门也相当支持，总体上的确因某些改变而万象更新。但后来，随着天志坚持的高效率、快对接，那些习惯了老方式的员工心里开始抵触这种巨大又快速的变化，

消极抵抗。天志可不管那些，强硬要求，并打着老总的旗号，不少人敢怒不敢言。老总并不知道这些“背后的故事”，只看到雷厉风行的天志终于给公司带来了些变化，很是赞赏，而天志也因辛苦日渐消瘦，但他认为能让老总器重自己，值得！

与天志的大刀阔斧相比，欧阳那边显得是润物细无声。欧阳入职之后并没有烧“大火”式的进行部门改革，而是先去了解公司和部门的现状，并且逐步让自己先去适应，融入自己的部门和整个公司成了他入职后的重要工作。所属的采购部下属本以为新来的“老大”会以立威为目的的借故修理他们，却不曾想欧阳不但没有找茬，反而尽量给予他们宽松的工作环境，遇到不好做的工作，还悉心指导他们如何提高效率。兄弟部门的同事们本以为这位新来的合作者多少会对于他们高频率的采购要求置之不理，因为偌大的采购部不仅肩负着花钱省钱的责任，还有许多千丝万缕的细节，不用一两个月是搞不清楚的。谁曾想，他们的要求欧阳照单全收，从不说“不”，而且，在短短三个月中，他一直延续着原有的流程，只是进行星星点点的摸索改善，但是每件事都“正中靶心”，恰好改到了点子上，效率一下子提高了不少。每天没看他多忙活儿却全干了，而且，自他来后，从未出现过衔接拖延的现象。各部门没有意见，那就是老总没有意见。

两个人，老总都很喜欢，看起来他们能耐都挺大，但老总心中还是更满意天志一点，因为通过天志的手和脑子，公司那些不太聪明的下属或者部门终于有了些变化。老总认为：一个现代企业，就是要靠不断改革才能成长。半年过去了，老总看欧阳和天志都很顺眼，对企业的未来充满希望。（未完待续，请看下一章）

生存规则：

职场中的“蜜月期”，就是指上司和下属互相看着都顺眼，你侬我侬的阶段，大致是入职后的3~6个月。这个时候，由于你的工作刚刚接手，“百废待兴”，上司也不会用太高的标准或者太急的命令来要求你，而你，也在这个阶段对于自己的工作充满了斗志和激情，自然会竭尽所能。其实，“蜜月期”尤其要记得不要太过张扬或者干到极致，这样容易使自己周围的环境变得紧张或者未来的工作“起点过高”。即使现在做的几近完美，领导称赞，那么以后呢？你是否能够保持最佳的状态，让领导因不断新鲜而大力支持你呢？这些都是不确定的，藏一点锋芒，多一点融入，是“蜜月期”应该注意的生存点。

我和上司有个约会——“磨合期”

欧阳和天志已经进入Super集团半年了。这半年里，两个“空降兵”发挥了自身巨大的能量，但他们不知道，此时的公司对他们的反应却是暗潮汹涌。

天志因为大刀阔斧地改革，不仅造成了本部门下属的疲于奔命，由于他对别的部门也负有梳理的责任（实质上有点指手画脚），总是认为自己现在的经验最好，有的时候不太顾及公司和部门的现状，造成了工作对接不好等，引起了很多人的不满。不少老员工消极抵抗他的命令，天志对他们从不让步，态度强硬，有的时候甚至大声呵斥，并说这是老总的意见，员工们不服气又难以适应，有些就向老总进言天志的“错误”。开始一个两个，老总还不放在心上，可后来频率和反馈越来越多，老总开始怀疑天志的能力，再加上近期天志由于工作太忙，造成了本部门的一项办公事故，令老总心里多少有点别扭。老总找他谈心，天志虽承认自己工作上的失误，但话锋一转，说是自己太忙于公司体制改革而无暇顾及，不算大错。老总心里咯噔一下，认为他有点强词夺理。老总提醒天志对各部门要尊敬客气一些，毕竟都是老员工，但天志一句“只要有能力的人，不要没思路的人，这些人不能适应，活该！”把老总噎得够呛。

当然，公司最近因金融危机业绩下滑，老总心情不太好，他现在是

看谁都不顺眼，不仅是天志，还有欧阳。欧阳依然是默默地做着部门的工作，没事改点小问题，虽然工作有条不紊，但是因为没有大的改革，老总感觉他的能力远远低于自己的期望。某日，老总终于按捺不住，问欧阳可有些大一点的新方案，欧阳先是一愣，然后狡黠地一笑，跟老总说：

“我每天都在改革啊，只不过您感觉不到罢了。”老总疑惑中带着些许不屑，欧阳拿出一张纸，把他每周改善的一个个项目写了出来，最后上下左右地连接在一起，拿给老总。老总一看，那些小事情构成了一个庞大的采购闭环，包括需求，采购，回收，处理，创新等环节。欧阳告诉老总自己的工作刚刚才到了回收的环节，而当他完成所有环节的时候，公司的成本将大大下降，利润将飞速上扬，那些小改变成就了大成功。

老总心中还是有些不信，但又十分感兴趣，虽然现在不满意欧阳，但好奇心和埋藏在心底的那份信任再次鼓动他想看看欧阳的能耐。

而在此时的天志，正在焦头烂额地处理着来自各部门以及下属反馈的过程问题。其间有人是故意刁难，也有的是正常发生。（未完待续，请看下一章）

生存规则：

职场中的“磨合期”，就是指上司开始看你有点不顺眼的时候，大致是入职后的6~12个月。由于上司认为你已经适应了工作，以及上司开始“看透”你的工作能力，诸多的不满意就会浮出水面。（还要加上同事因不理解而给你吹的“耳边风”，造成上司的偏听偏信）这个事儿，尤其要注意和上司保持一致，多多沟通、了解他的要求，并且在工作中不要犯错，不给任何人把柄。每次上司批评你的时候，即使你有你的想法，也不要解释太多，而要摆出诚恳接受的态度。回去也要按照上司的要求改正，以“听话”的状态慢慢消除上司对你的别扭。忍一忍，因为你的隐忍和虚心，上司慢慢地就会不去针对你。

我和上司有个约会——“稳定期”

由于在改革工作中得罪了不少老员工，冲撞了他们的老习惯，在不停地被“扎针”的攻略下，天志依然坚持自己的“恃才傲物”和“据理力争”，最终失去了老总的庇护和信任，遭到了公司人事部通牒，黯然离去。

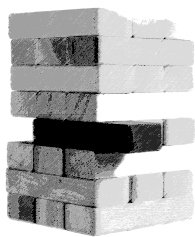
天志离职的那天，老总坐在办公室里纳闷：能给自己带来那么多变化的人怎么越干越不行了，水准变差，引起众怒，事故频发还理直气壮，看到变革的希望就这样成为泡影，老总心有不甘。

这么一想，老总不由得想起了欧阳。说曹操曹操就到，欧阳拿着厚厚的一沓子方案：“老总，您看看，我把采购部全部的流程进行了梳理，目前各方面运作良好，下属们也都能各司其职，这是我们本月的成本和利润……”

老总看了看上面的数字，乖乖，半年竟然省了好几十万元，原来的五味杂陈一下子被那几个惊喜的数字冲淡。

“不错！不错！”老总由衷地赞叹。“那我回去了！”欧阳乐呵呵地走开了。望着他的背影，老总心里又想：“把采购部做成这样，真是不错，关键是真金白银的给我省啊！”

其实，为了报答老总的知遇之恩，也为了体现自己的能力，欧阳暗地里没少做工作。他拥有与天志同样的雄才大略，但他认为工作不



不要以为做了上司很舒服，那些难缠的下属如果摆不平，你就不能从一个『工头』提升成为管理者。尤其是在竞争激烈，英才辈出的当今社会，你的每一个下属都可能身怀绝技、个性十足，那么在管理和引导他们的时候，你就要有一些『非常』手段。

管理下属『智』在用心

第三篇

第三篇

管理下属“智”在用心

128

.....

不要以为做了上司很舒服，那些难缠的下属如果摆不平，你就不能从一个“工头”提升成为管理者。尤其是在竞争激烈，英才辈出的当今社会，你的每一个下属都可能身怀绝技、个性十足，那么在管理和引导他们的时候，你就要有一些“非常”手段。

.....

拿什么告诉你，我的下属

Lucy很忙，公司给她招来了两个下属，为她分担工作。两个下属又有相应的工作经验，Lucy很是高兴，心想这是现成的兵，不用教了。

第一次合作，老总要求Lucy上交一份全公司的盘点报告。Lucy是在出差的路上接到这个工作的，就电话联络下属冯家和林雪分配工作，本来就很忙，电话上也不便长篇大论。Lucy问两个人以前做过类似的工作吗？回答都是肯定的，但是Lucy还是多了个心眼，让她们各写各的，这样也能看看两个人到底有多少能耐。另外，两份里应该能挑出个好的来，就算都不好，也可以合并，取其精髓，去其糟粕。Lucy出差回来，这件事也没放在心上，心想既然两个人也没跟我提出什么疑问，说明人家有实力完成。

离上交报告还有三天，Lucy收到了两个下属的“作业”，简直是驴唇不对马嘴，根本就没有符合Lucy心思的。冯家的报告官腔十足，非常虚，林雪的报告倒是提出了部分数据，但是都是些不重要的……Lucy一问，原来二人以前就是这样写报告的，而且二人以前的领导还说这样的报告好。Lucy心想：“这领导要求真高！”

Lucy被打个措手不及，现在就是让两个人重写，也未必能写好，还不如自己写呢。Lucy带着一肚子气自己熬夜写报告。

事后Lucy总结了，两个下属木讷，不会汇报和沟通是她们的的问题，

自己太过信任下属，没有给出有效的提示和指导是自己的问题，要是再进一步告诉下属自己要哪些具体的数据，给她们说说框架，也不至于是这个结果。

没过几天，部门又需要“集体行动”了。Lucy按自己以往的经验把要求告诉了两个下属，并且作了一些流程和要点的提示，工作按部就班顺利完成了。

但是Lucy很快又发现了新问题，两个下属倒是指哪打哪了，可是却完全不动脑子了，工作有点问题就来请示，问Lucy怎么办，简直就差叫“妈妈”了。她们的心理大概是：领导发了指令，照做就是了，错误领导承担，成功自己也显得执行力好，还省得动脑子。这是个态度问题，Lucy没想到自己的下属主动性那么差。

Lucy又开始想招儿了，她认为每次布置工作的时候，可以问下属：“我要你去做这个工作，你把你想到的步骤、要点跟我说一说。”预想回馈的情况大致如下：

1. 如果下属说“我不会”，那就要提点几句，告诉她怎么做，但是还要批评一下其主观能动性不行，批评是“狂风骤雨”还是“绵绵细雨”要因人因事而异。告诉她无论说对说错都要说，以此为压力，逼着她动脑子。
2. 如果下属说出了几点，看看是不是和自己想要的吻合，不吻合的作补充，吻合的作鼓励。
3. 要求下属每隔一段时间汇报进度，一个是为了监控她们的工作质量，也显示关心她们的工作。

总而言之，想“偷师”得先把自己的水平亮出来！

为了防止下属偷懒或是遗忘，在谈话后，Lucy要求下属订立步骤和时间表，发 E-mail给她，一是考察其“听课”是否认真，二是让她们真

正把工作放在心上。

年终的时候，在公司的管理人员考评中，Lucy的团队绩效获得了满分。公司让她介绍经验，她说：“其实也没什么，就是真正的指点下属，让他们少走弯路，因为，我也在路上！”

生存规则：

做上司的多半也在做下属，除了工作，就是要领导好团队。当整体工作安排下来，你需要摒除防止下属“偷师”的杂念，真心诚意地指导下属，因为下属工作做得好，就会帮助你节省时间、精力，就意味着你的工作做得好。不管你的下属聪明与否，都不要给予不管不顾的信任，即使他经验丰富，也未必能猜准工作的要点。所以，最直接有效的办法，就是你将要点、注意点和需求的效果直截了当地告诉他们。此外，在与下属沟通工作时要多向他提出开放性问题，任他天马行空地回答他的工作思路，将有助于更好了解下属是否具备完成工作的能力。

重复未必就是力量

吴玲是个具有“贤妻良母”般好脾气的人物，这种性格辅助了她的工作。对待任务细心，对待领导周到，对待同事温和，最令大家佩服的，就是无论多难、多复杂的问题，吴玲都会不厌其烦，一点一滴地捋顺。由于工作上的认真，吴玲被提拔为部门经理。

做了领导，吴玲对下属也从不严苛，耐心指导。在她眼里，下属们都需要不断地提醒，需要她把关。“脾气好，就是有点唠叨！”下属们背地里叫她“吴婆婆”。

一日，老总给吴玲部门派了个任务，接待一个重要客户，并安排第二天晚上的接风晚宴。吴玲细心地和客户的助理沟通，得知了客户最近皮肤过敏，不能吃海鲜。

这个消息可是个重要情报，要是宴会上给客户来个海鲜大餐，弄得人家不能吃，估计业务合作上肯定有影响。吴玲心中得意自己的细心，由于早上老总给她的这个指令，她就布置了下去，通知下属Apple准备订餐的事情，并告诉她：不能有海鲜。

中午的时候，吴玲在处理别的工作，又想起了这件事情，想想Apple刚来几个月，接手的工作也多，担心她忘了，就又专门找了一趟Apple，说：“别忘了，宴会上不能有海鲜！”

Apple回答：“明白，不能有海鲜。经理，明天上午才订餐呢！”

快到傍晚的时候，吴玲要给全部门的下属开会，安排明天的宴会工作，依旧婆婆妈妈地挨个嘱咐。下属们暗自偷笑，这个领导真唠叨，哪里还有威严？当然，Apple也被嘱咐了：宴会订餐不能有海鲜。

第二天上午，Apple一上班就被几个同事嘱咐了：“记得宴会订餐不能有海鲜啊！”原来，吴玲上午去接外宾了，担心Apple忘了这件事，就指示每个下属见到她就嘱咐。

“海鲜！海鲜……”Apple满脑子都是这两个字，中午电话订宴席，连她都不知道自己已经鬼使神差地对着电话说：晚宴要海鲜……

诚然，Apple由于工作不细心而铸成大错，但不可否认的是，吴玲以婆婆妈妈的唠叨代替有效简洁的指令，既有损自己作为上司的形象，也有害于下属明晰任务，有效地执行。

生存规则：

上司要有威严，更要有头脑，最基础的条件就是要学会有效地发布指令，而指令的特点就是要一针见血地说明需求的目的、效果，再确认下属清晰了解之后，断不可婆婆妈妈地给予提示，这样不仅有损形象，而且也会容易让下属对信息迷糊，从而影响到工作。

给下属他们最想要的

春华公司市场总监钱力正在办公室里品着茶，公司正从成长期跨越到发展期，而且步伐迅速，最主要的表现就是近半年来利润猛涨，而公司的成本由于诸多方面没有涨。做到了总监的位置，最关心的无非就是与数字相关的业绩收入，而利润的提升从一个侧面就体现了良好的发展。

正在钱力沉浸在未来宏图的畅想中时，办公室走进一个人，这是已经在公司干了半年的市场职员高震，28岁血气方刚的小伙子，带着股冲劲来了：“钱总，我要辞职！”

“为什么？”

“我们同学好多也干我这行，工资都比我高，而且都能混个经理。”

钱力想了想：的确，公司上半年还看不到好的业绩，可下半年因为高震等业务骨干挖来了接二连三的大买卖，公司一下子就欣欣向荣。高震的确是个人才，为了让人才成为公司利润的先锋，钱力还是愿意掏点几钱的。“你想要多少？”钱力问。

“我们这个行业中间水平都4000元！”高震抱着“必定失败”的决心试探着，他认为处于成长期的企业根本给不了这么高。

“这样吧，这个行业最高6000元，我给你6500元，但是你要保证你的业绩计划能够实现！如果干得好，我提升你做我的助理，薪酬另算！”

高震听了一愣，立马喜笑颜开，连连说：“谢谢钱总！”

而在此时，春华公司人事行政经理李路也在跟员工谈话，公司原来的前台辞职了，为了节省人工成本，准备调客服部的漂亮美眉小雪去做前台，可是人家小姑娘不愿意。

李路问：“公司觉得你接人待物的能力很强，前台从一个层面代表着公司的形象，是个很重要的工作。是不是因为薪酬的问题？前台的薪酬可比你现在的客服薪酬高啊！”

小雪答：“不是钱的问题，我觉得当前台没前途。而且，我是想在管理方向上发展！管管人什么的！”

人事经理：“原来是这样啊，以你现在的年龄和能力，做管理是不可能的，不过你知道前台隶属于行政，将来你可以往行政发展啊。我可以和行政主管沟通，除了你的前台接待工作，给你一些行政管理的工作。例如，一般事务用章的管理等，你先逐步学习。”

小雪新奇地问：“那是不是他们盖章都来找我？”

人事经理心想这姑娘真逗，就是个“官儿迷”，答道：“对啊，人家用章得去找你，公司的章都是很重要的，你要把好关。”

小雪高兴地答道：“那我愿意去做前台。”

作为一个上司，在自己可以驾驭的范畴之内，尽量去满足下属对于工作最想要的状态或是愿望，让他们开心快乐地工作，从一定角度来说，将有助于团队的和谐和部门目标的实现。

生存规则：

每个下属对于工作、生活都有自己的希望，除了钱和权之外，有些东西也会触动他的心。因此，上司要调动下属积极性，就要尽可能地满足或变通地满足他心中所期望的，实际上这是一种工作相处的关怀攻略。例如，你的下属最近要在周末去学车，而你的公司最近也需要加班，如果可以的话，你就可以放下属一马，让他完成自己学车的愿望。这就是契合人心的满足和支持，下属自然会对你感激不尽，好好工作，以此为报。

伏“虎”计——与强势下属的PK

市场部的经理Tom提出辞职，原因说得冠冕堂皇：“找到了更广阔的发展空间，Money给的足。”实际上老总知道，Tom虽然相对强势和优秀，奈何他的下属更加强势。市场金牌专员Austin自恃是公司公认的业务精英，经常做出一些挑战制度和管理的的事情。例如，不按时上班，不参加会议，和上司争论，不服从管理，但是碍于他的确在业务工作上极为出色，老总就放他一马。可Tom不行啊，毕竟是Austin的直属上级，哪个上级受得了下属如此叫嚣和狂妄。市场部经常会传来Tom和Austin吵架的声音，别看都是沟通天才的市场出身，Tom还真就吵不过Austin，人家一句“我给公司带来很多利润，其他的都是小事情”。你还真没辙。

市场部怎么也得有个主持的人，但是绝对不能是Austin。老总知道：他太特立独行了，又恃宠而骄，既没有团队观念，又没有大局意识，如果让他做经理，其他的人八成都气走了，那就成了重大的人员流出事故，关键还是重要的市场部。

老总决定临时提拔一个，其实市场部个个都是精英，除了Austin一个“大老虎”之外，还有一个“虎”。不是老虎，而是虎将Glen，从不乱咬人，做事情也很到位，老总一直很看好他，就是希望他多多磨炼。因为岁数太小了，在平均年龄32岁的市场部，Glen最小，资历也最浅，唯一值得安慰的是，业绩不差，基本上和Austin不相上下。

Glen被老总请到了办公室，听老总要提拔他，吓了一跳。倒不是觉得自己没资格，主要是知道这摊子不好接，难点就是同事Austin这个“大老虎”，别人都是远远地观战，他可是天天看着Austin飞扬跋扈，经理不就是因此败下阵来了吗？

但Glen转念一想，能在自己这个岁数当上经理可以算是天大的好运气。他平时也很佩服Austin的能力，但唯独看不惯他的作威作福，有时候真想找他打一架。因此，在老总滔滔不绝地劝说他试试的时候，Glen完全没注意听他说些什么，而是在脑子里想如果升职了，自己怎样能摆平Austin。他突然意识到自己的优势，他一直与经理统筹全局，而且拿具体的地位来比，自己和Austin每天干的具体内容大同小异，自然比较了解，唯一不懂的就是一直由Austin单线把控的政府业务……

老总看着Glen发呆的神态，心里想：这小子大概是不愿意，要是市场部没个人，自己就得兼管，哪里有那些精力？老总停止了说话，实在也不知道说什么了，注视着Glen。

Glen马上接上话：“您给我的可是个烫手的山芋啊，那我要在这几天内有些动作，您必须支持我三件事，行吗？”说着，递过去一张自己刚写的纸条。

老总看了看，笑了，心想，这小子真是可造之材，看起来“大老虎”有克星了……

第二天，老总在集团的早会上正式宣布任命Glen升任经理，很多人欷歔这个年轻的小伙子怎么会一飞冲天。老总还特别说明，将给Glen调用相关部门的权利，Glen的威信在这个宣布中瞬间飙升。这是老总答应Glen的第一件事。

Austin不服了，谁都知道自己是公司的金牌业务员，迷迷糊糊怎么会让部门的小字辈当了领导。他当即去找老总理论，刚要上楼，就见老总

秘书边给他一张纸，边说：“Austin，老总出差了，给你们部门发了一个命令，你签收吧！”Austin一看，上面写道：市场部，兹公司董事会上层领导决议，委任Glen为贵部经理，望众人向其学习，共同进步，提升业绩。

Austin纳闷了，Glen面子还真大，董事会那些老古董都看好他，是不是真的那么强，把自己都比下去了，还是他有什么路子？这可是够威风的，还发个命令！但是，老总是不能找了，人家出差了。其实，老总也害怕Austin来闹，找了个理由，回家躲躲。

Austin正在生气，Glen进了屋，对所有人说：“去会议室开会。”Austin有心摆谱，刚要开口说不去，Glen故作神秘：“Austin，去开会，好事情！”

会议开始，Glen的确宣布了好事情，老总给部门发了奖金，但是后面就是Glen要求每个人汇报一下目前的工作进展。排到Austin这里，Austin有心含糊过去，可Glen打着老总让问的旗号，针针见血地确认，就跟审犯人似的。Austin没办法，如实回答，但是他没有说自己单线负责的政府业务。

所有人汇报完毕了，Glen故意装作不经意地问：“Austin，你这个政府业务进行得怎么样了？特别是新来的采购部主任，你拜访了没有？”Austin一愣，自己只向市场总监汇报的政府业务Glen似乎知道，而Glen说的采购部主任换人的事，他却不知道。Glen早就预料到Austin的表情，继续紧逼：“你怎么了？不知道吗？难道每周一次的电话回访你没做？”

Glen太熟悉Austin了，每周五他才做回访，这和公司要求的每周一回访不符，是Austin擅自改的，而今天是周二，采购部主任昨天临时上任，消息是Glen从老总那里打听到的。关于Austin单线负责的政府业务，任何进展都要毫无保留地告诉他这个新上任的经理，这是老总答应Glen的第二件事。

Austin却开始怀疑是自己的疏忽造成了这次“错误”，没法争辩。

同事们很惊讶，Glen不但业务好，竟然把“大老虎”问住了。

看到Austin对于质疑不做声，Glen心里那个乐啊，还故作严肃地说：“下次不要这样了，一会儿赶快弥补，然后向我汇报。”

Austin感觉有点晕，他都不知道自己是怎样从会议室出来坐回办公桌的。

下班了，Austin心情有点郁闷，刚要走，Glen把他单独叫进了办公室：“Austin，你可是老员工了，怎么今天会犯这样低级又严重的错误，亏了我没深究，要不你在其他同事面前可没面子了。事情过去就过去了，以后注意啊！对了，公司要培养一部分高层力量，明年去国外培训，我推荐了你，这是推荐表格，你签个字！”这是老总答应Glen的第三件事。

Austin惊讶地望着Glen，心里想：“他怎么这样好呢？”

自此以后，市场部从没有出现过争论或是吵架声，人们很纳闷超年轻的Glen是怎么把超霸道的Austin拿下的，很长一段时间，这都成为同事悄悄议论的“悬案”。

生存规则：

是不是常常发愁下属不听话和难缠？尤其是下属比你强势，又在公司中处于重要地位，想向他动手，但又担心因此影响公司的大局而被迫停手。其实，对待强势下属，最主要的是摸清其恃才傲物的原因。一般来说，他们的强势大都与能力强、工作效果好、工作重要有关，我们只需要摸清其底细，各个击破即可。首先，作为上司，一定要得到更上级的权力支持，这样，下属才会对你有所顾忌，毕竟他能力再强，也是在端公司的饭碗。其次，即使他工作完成的好，也奈何不了一个更比他了解工作怎么干的上司。因此，上司一定要比下属更精于业务，即使当时不行，也要努力学习，力争赶上。再次，学会对下属恩威并施，肯定他工作的重要性，指出他依然存在的不足，愿意给予他发展的机会，让他了解你真心辅助他的诚意。“三剑”齐发，何愁拿不下一个小小的下属呢？

周报例会拴着你

毛天坐在公共汽车上，手里拿着个记录本。到公司还有一个小时的车程，今天是公司的例行周会，而昨晚因为私事，他还没来得及写用于汇报上周工作和本周计划的周报。

笔在手中握，毛天开始研究写点什么，正在此时，手机响了。

“毛天，今儿例会，咱们合着干的招标的活儿，怎么说啊？我这边供应商初步接洽和甄选工作倒是干了些，可李和那小子对于工程的想法还没边儿呢，你们运营部这边也不提使用要求，我夹在中间，干了也跟没干似的。” 行政部大勇着急地问。

“那你会上就别说这事了说点别的，不就行了？” 毛天坏坏地笑！

“说点别的？老大能放过吗？他上周刚说这事是大事，让咱们宁可把其他工作拖后一点，也要尽快完成，多重视啊！这周就算咱们不说，他能不问吗？再说，上周我的活儿都是些散活，不好显出数量和质量。其实主要是李和，我挑出来好的供应商给他看，他说缓缓，等他的想法出来，害得我做无用功，这回我要是不说这事，显得我跟不干活似的！”

毛天本周何尝不是如此，招标项目是个大活，但是前期是背后干得多，成效还显不出来，干了却没有成效，那就是好说不好听，找挨骂，尤其是对上司汇报，哪能那么干？

“这样吧！10点开会，9点我到，咱俩碰个头儿，我给你些需求数

据，就是不太成熟，你给我些建议，咱俩一同坐到一块合计合计。要是李和在，一起研究，谈谈进展和互相要求，例会上就有的说了！”

9:55，毛天和其他主管、经理坐在了会议室，谁也不知道他和大勇、李和刚刚研究了老总一周前就布置的工作。每个人在记录本上，又特别标注了重量级的一条（部门或各自职位的工作方向方面）。因为他们知道，这一条汇报是躲不过去的，老总肯定要问。而在公交车上，毛天回忆着上周的工作，从周一到周五，忙碌碌的，细细地一捋，发现自己干了不少活儿，同时也有许多工作需要跟进和调整。于是，总结、计划写了满满一篇。

大勇则不同了，上周干的都是十分琐碎的活儿，能上台面说的没几个。没办法，他就把一个大工作分成两三个小工作，突然发现，细化了，似乎更有条理了，工作也有了按部就班的方向。再加上点儿“尽快、立即、马上”等“废话”类词汇，洋洋洒洒也好几条。

类似的，从昨晚到今天例会前，每个员工都在为向领导汇报什么而绞尽脑汁地想：上周干了些什么？效果怎么样？什么时候做？那些没干的或是没完成的怎么办？为了防止领导的质问，得想个答案“糊弄”过去，那就得是真刀真枪的方案。不过说了，这周就得执行，不能老拖，一条一条地列出来，真是个力气活儿……

例会上，公司的老总李志悠闲地坐在办公桌的首席上，听着下属们的汇报，对于自己重视的招标工作，认真倾听，给予指导，而对于那些下属汇报的日常工作，就给一个倾听的表情，既严肃又认真，其实思绪早已飞到九霄云外去了。每个下属在汇报的时候心里都在嘀咕：“希望能过关，别找我麻烦！”

大勇在会上提到了工程部反馈信息不及时的问题，李志还没答话，李

和就自知理亏，赶快解释，并当着大家的面告诉大勇，本周一定给他相应的数据。

“散会！中午前把你们的周报交上来，把期限写明白。”李志在下属全部汇报完，恰到好处地从别的思绪中转回来，不紧不慢地点评了几件自己关心的事情，然后宣布散会。望着下属们陆续走出会议室的背影，他知道，新的一周，每一个人都会认真、及时地完成相应工作，合作的部门也会互通有无，因为下周他们还要在会上汇报进度。而例会和周报的意义，就在于无形中督促、帮助他们完成。

生存规则：

是不是总觉得自己的下属不够聪明，特别是主观能动性和执行力都很差？每次碰到那些不能完成好工作的下属，除了生气，是不是还在担心因为进度的拖延而影响到你部门的整体工作？当你领导着两名以上的下属，是不是又会担心他们的团队协作能力，别给你搞个“后院着火”？不必担心，每周例行一次的周报和例会就能帮你很好地降低这些风险。一个人的工作，如果仅仅是面对自己的上司，也许还好糊弄，而如果在众人面前，因工作遭到上司的责备或是同事的质疑，就是一件很丢面子的事情，例会和周报就很好地辅助管理，此外，也督促了员工主动梳理、跟进、沟通自己相应的工作。

你们答应的

徐涛去找下属Anne：“Anne，客户联系表做完了吗？”

Anne眨了眨眼睛：“您没告诉我啊？我不知道啊！”

徐涛听了一下子就火冒三丈，但面对这个貌似委屈的下属，他还是有涵养的压了压：“怎么会呢？上周五我告诉你的，今天要。”

Anne还是轻轻地眨了眨眼：“领导啊，真的没有，上周五我不是在忙接待的任务吗？您特重视的马来西亚客户。”

徐涛说：“对！就是在宴会举办完回公司的路上，我跟你说的，很重要。”

Anne愣了一下：“领导，真的没有，那天您陪客户喝酒，是不是晕了，以为跟我说了。”

徐涛不想跟她纠缠，自己那天明明白白告诉过她，可这小丫头竟然不认账：“那你现在做，明天早上10点给我。”说完，徐涛气哼哼地走了。

Anne狡黠一笑，徐涛的确跟自己说过，只不过这几天她把这件事情给忘了，亏得自己脸上不露相，徐涛也没有证据。而且，徐涛属于空降兵，如果不是他的突然出现，自己早就是这个部门的经理了，Anne有心耍弄一下这个“入侵者”。此时，她的确很有报复的快感和扯皮成功的得意。

徐涛回到办公室，气不打一处来，手底下三个“兵”，没有一个让

人省心：Anne刁钻蛮横，不服管；许巍倒是老实，可是个刚出校门的生瓜蛋子，指哪打哪都能创造点新的麻烦出来；露娜丢三落四，文职的文件都能一篇挑出一半的语法错误，而且是屡教不改。三个都是让人头疼的“臭皮匠”，合起来也不是诸葛亮，无论是恶意拖延或是无意犯错，徐涛都深感他们很让人烦心。

“从今以后，我倒要看看谁摆得平谁？”徐涛无意间发现桌上摆着一份企业杂志，上面的三个字让他心生灵感。

第二天，徐涛带着三个人开每周例会，与以往的形式不同，徐涛要求每个人带上笔和本，用以记录会上的内容，“又不是公司高层例会，部门这点破事，还用得着记录？”Anne不屑地想。

徐涛开始要求三个人依次汇报工作，遇到他们的工作计划，每说完一条，徐涛就立刻打断：“请告诉我什么时候能够完成。”“我要这样的效果……”一来二去，下属们仿佛了解了上司的心思，他开始一丝一毫地卡着任务，通过那些时间、要求、目标来给自己上枷锁。虽然说的時候是以商量的口吻问自己力所能及的时间，但是那些明确的要点也足以让他们自己不能有任何推卸。而且，还要求他们把这些内容、要求全部写下来，然后双方确认签字。

Anne心里不高兴：看来以后偷奸耍滑是不可能的了。

许巍心里多了份踏实：上司给他几个要点，就是方向，他就一门心思冲着那个方向做就行了，至少不会偏离轨道。

露娜心里再打小鼓：看起来往后工作得多检查，要不做错了，就会因忽视上司的要求而被骂。

这还没有结束，在会后的一周，徐涛每天都找三个人了解进度，如果有的不合他的心思的，就立刻要求下属纠正，或者给予辅助解决。

每一周，徐涛都在做着上述的工作，三个下属开始不适应、或者不

配合，可是徐涛拿出当时提前双方认可的书面文件，对方就会无言以对。徐涛发现：Anne好像温和多了；许巍也好像聪明多了，有的小工作，还会按照以往的要求自己就做好；露娜的错误率在直线下降，这大概是因为自己提出的“达不到要求就处罚”起到了相应的作用。

三个“兵”逐渐能够按照徐涛的要求按时、按质、按量地完成工作，没有扯皮，也没有闯祸，而且越来越听话。徐涛心里高兴，这要归功于杂志上那三个字——“执行力”！只不过，自己下属的执行力，是自己逼出来的！

生存规则：

怎样能够让下属具有快速、有效、高质量的执行力，除了明晰的命令和一些必要的指导之外，最好的办法就是让下属自己去拟定工作的方法、方式和期限。只有下属自己最了解自己的能力和优劣势，做上司的，要先去引导他们愿意干，然后尽可能给他们一些要求内可以变通的自选项。例如，在规定的弹性内何时完成，可以凭借自身能力采取何种方法等。其间，上司不应该大撒把，要有时间间隔地督促下属，及时辅助下属调整工作状态。由于是自己承诺的，下属们一般就会按照自己定的要求很好地完成，因为假如自选的方式都没有实现，就说明他们的能力太差了，这可是一件很没面子的事情。

瞧！雷池在那儿

宏远公司要在北京和河北原有办事处的基础上各建一个分公司，就派天赐和何杰去担任相应的区域经理。两个人在公司本来是默默无闻的小职员，一下子被委以重任，颇有点麻雀飞上枝头当凤凰的感受。惊喜之余，两个人都准备大施拳脚，一展才华。上司告诉他们这两个办事处因为山高皇帝远，以往管理不善，员工们都很难掌控，让他们提前准备应对的招数。

天赐到达了自己北京的地盘，当地的员工热情欢迎着，天赐虽然心里得意扬扬，但是仍装着一脸严肃。到达公司的第一天，他就拿出了自己事先准备的管理制度，组织下属开会。办事处一向是以开拓市场为基点，天赐虽然不是市场出身，但是早有耳闻，提前做足了功课，向懂行的朋友请教了这个行业里面的“猫腻儿”，特别是容易让员工浑水摸鱼的地方。天赐在制度里也写得实实在在，把有可能的“猫腻儿”表征都写了进去：打着公司的旗号自己拉生意，开除；用着公司的资源给别的公司介绍生意，开除；不好好接待客户，被客户投诉两次者，开除；吃、拿、卡、要，收受贿赂者，开除，追究法律责任……然后在制度最后写上：其他类似违纪者，重罚或开除。这是一份极为严密清晰的制度，下属们看了啧啧称奇。这个传说中不懂行的“生瓜蛋子”俨然就是行业里的“虫子”，同时员工们也倒吸了一口冷气，这个经理不好糊弄，以后自己还是老实点好，一切按制度办事……除了一份极度细节化的管理制度，天赐还要求下属们每天早上开早会朗读工作守则，并且把

管理制度贴在了每个办公室最明显的地方，还定期就此进行考核，成绩计入绩效考评。每个人的名片背后，天赐还印上了投诉电话，以社会的力量监督自己的员工。期间也有“顶风作案”的，天赐一经查实，决不留情。就这样，北京办事处的工作风气日渐好转，团队工作效果提升，利润看好。

何杰那一边却是焦头烂额。他是个个性温和之人，总以为和气和人性化能推动员工将心比心地努力工作。他认为自己初来乍到，应该体现出对于下属的倚重和信任，给予他们更为宽松的环境。毕竟，一个人人生地不熟的，需要一帮熟悉当地情况的团队来支持工作，他用隐忍包容了下属们背着公司的“暗度陈仓”，因为他认为只要公司的业绩目标能够保证，其他的无所谓。他努力靠着温和和“大度”来拉近与下属的情感，却不知道人家背后已经给他起了一个“软柿子”的外号。有的时候下属骄纵，不按指令执行，造成工作难以推动，他却一忍再忍，苦口婆心地劝说。即使这样，下属们也不把他当回事了，他自己的“一个人的战斗”没有持续多久，河北分部就因业绩极差而关闭。

何杰被调回总部，继续做他的小职员，他实在闹不清同样是做区域经理，天赐怎么能摆平那些难缠的人精。他去请教，天赐没说什么，只是给他看了印有投诉电话的名片。何杰疑惑：“就这么简单？”

天赐笑了……

生存规则：

对于管理来说，所要管理的人越多，事情越复杂，就越需要把复杂的事情简单化。与其让下属去读厚厚的一本管理制度，倒不如根据工作的性质浓缩那些重要点，摆在明面儿上，明确地告诉下属“雷池”在哪，以及一旦越界所要遭受的严重惩罚。适当的杀一儆百也是一个树立威信的好办法，同时，借助可以借助的所有力量，达到对下属的威慑力，让他们自己考虑周全是不是真的要去“做错”。

看你哪里都顺眼

黄焕由原来的行政部调到了客服部当经理，客服部原来的经理辞职了。老总对于左挑右选的应聘者都不满意，决定从内部选拔，挑来挑去看上了在行政部负责迎来送往的黄焕，刚巧黄焕对于业务也感兴趣，再加上客服经理的薪酬和福利都很高，双方一拍即合。

黄焕对于客服部的工作是个彻头彻尾的门外汉，但是她发现这并不是本部门亟待解决的问题。客服部三个专员都是稚气未脱的小年轻，虽然都在本部门工作，最少的经验也是半年，但是无论是从执行力还是业务能力上都很差，连回访客户的回答流程都弄得很乱。黄焕有点崩溃，这里简直就是个烂摊子，并不是老总忽悠她的“很简单”。

客服部不是太强势的部门，不像一线业务部门那样咄咄逼人，时后可以号令各部门支持，也不像后勤部门有固定的工作。客服的工作性质恰好处于其中，既要有业务上的百变能力，也要有后勤的踏实平和。在无法求助于其他部门的情况下，黄焕只能开发本部门的资源。

黄焕分析了，目前最大的问题，就是手下三个人的缺点影响了工作：李冰是个男孩子，负责上门回访，大概是因为外出东跑西颠的劳累，李冰常常偷偷减少回访的项目，就是这样，他还常常抱怨自己工作累；刘华负责电话客服，总是无法按照固定的流程对客户进行回访、记录，丢三落四，脾气还特火爆，经常跟客户吵架；李智倒是性子温和，目前负责汇总跟进工作，天天不着急，即使是火烧眉毛。

而且，三个人对于黄焕的到来一直处于消极抵触状态，大概是因为以前的经理对他们过于宽松，再加上三个人都认为客服工作很是没前途，自身能力又不行，破罐破摔了。

黄焕遭遇到前所未有的大难题：工作无法理出头绪，三个下属能力不强……

但总要做点什么。黄焕首先把刘华和李智的工作内容做了调换，一经宣布就招来了刘华火药味极浓的质疑，黄焕马上用温柔的语气安抚：

“刘华啊，我发现你做起事来雷厉风行，效率极高，这可是管理人才必备的条件呢，让你做电话客服，太屈才了。如果换成是汇总跟进管理，那就正好能发挥你的强势和优点，提升你的能力，而且，这可是部门最重要的工作呢！”

刘华惊讶了，被很多人批评的火暴、急躁变成了黄经理嘴中的“雷厉风行”，真的是这样吗？虽然疑惑，但刘华被夸得美滋滋的，接受了安排。

温和的李智也磨磨唧唧地表达了自己的不满，黄焕继续忽悠：“李智啊，你有耐心，办事情仔细，很有对外沟通的潜力，你看公司市场部、公关部、行政部都是你这样有能力的人。调你去电话客服，一是适合你，二是让你直接接触各色的人，面对各色的事情，这样你的能力就会大大提升，这样不好吗？”

李智听了，露出了灿烂的笑容。

黄焕歪打正着，发现给下属“刷糖色”的效果还真不错，下属们都接受了自己的安排，她突然意识到这是个调动积极性的好办法。于是，在工作混乱的初期，黄焕使劲地表扬着下属，努力挖掘他们的优点，不停地鼓励着他们：

“你真棒，还会和客户要通信地址，一定要保持啊……”他对李智如是说。

“你真聪明，把表格这么做，省了很多事情……”他对刘华如是说。

“你真辛苦，有奉献精神，找机会，我一定向公司上报你的努力……”他对李冰如是说。

三个下属被黄焕不停地赞扬着，鼓舞着，斗志昂扬。他们在表扬中保持了那些好的工作方式，不断改进自己的工作缺点，因为每次黄焕的表扬都令他们真心高兴，在这样的氛围中四个人抱成了团儿，工作一一展开，逐步改进。

黄焕发现这几个下属越来越顺眼了，因为他们认真工作，既让自己省心，又让自己得到了上司的认可。

三个下属看黄焕也越来越顺眼了，因为这个领导能发现他们的闪光点，并且真诚地给予赞美，这让他们工作时的心情充满了快乐和放松。

生存规则：

如果你想让下属完美地完成你交代工作，除了在布置工作时要事无巨细之外，你一定要注重对于下属精神层面的鼓舞和激励，而由衷地赞美则是最好的强心剂，即使下属遭遇困难或者挫折，都会因你的赞美而信心百倍。当然，赞美下属还应把握以下几个要点：

1. 要善于挖掘下属的优点，一旦发现，请毫无保留地赞扬；
2. 要尽量将下属的优点与工作相联系，这样会促进他不断改善；
3. 赞扬不是唠叨，不要长篇大论，那样就没有明晰的作用；
4. 赞扬要公平，全面赞扬所有的下属；
5. 表扬要具体化，不能太虚，针对一个工作内容最好；
6. 表扬要把握时机，最好是在工作的中期或中后期，下属此时最需要鼓励。

我站在你前面

此时，泽宇公司市场部的办公室里气氛沉闷，他们刚刚失去了一个合作多年的大客户。理由倒不是因为合作价格或是服务的问题，而是这位客户来暗访，新来的市场专员晓峰不识庐山真面目，仅凭衣着来衡量来者的“市场价值”，没有热情周到地接待，而应该负责该客户的小张则因事先没有关注相关的信息，在客户到来时请假外出。于是，在晓峰的怠慢和众人各忙各的不搭理中，客户深感遭受冷落，随后拒绝了与泽宇的合作续约。

董事长步东把市场部经理白克叫进了办公室。白克刚来公司三天，天天和高层谈工作远景和计划，还没有正式接手市场部，只是偶尔到办公室歇一歇。步东本来准备开除晓峰和小张，这样，不但把这些不负责任的下属来个“大清理”，也有助于白克未来开展工作。哪知道这样的想法还没开口，白克却一本正经地对他说：“步总，这是我的责任。”

“你说什么？”步东疑惑刚才听到的，按说，白克完全可以撇清自己，更何况，事实就是与他无关。

“这是我的错，是我没有管理好他们，虽然我才到公司三天，还没有跟他们熟络，但是我已经是公司任命的经理了。况且我已经开始到办公室办公了，部门的过失，就是我的过失，请您给予处罚。如果可以的话，给他们一次机会。”

步东的怒气因白克的态度转为了饶有兴趣的好奇，他见过很多管理者，他们大都喜欢扯皮、推诿，突出“下属”的责任和失败，可眼前这个白克，却是另外一番景象。

“你可知道这是多么大的一个篓子？何况它并不是你的原因。”步东的语气和缓又亲切。

“是的，这个篓子不小。但是我观察了，这些下属缺点不少，可对于公司的业务了如指掌，培养出这样一个员工公司付出很多，不能白白让他流失。况且，他们每个人对自己的工作也很有想法，您能不能放他们一马，我会负责挽回客户的事情。”

步东心中暗暗高兴，因为这几句话，他更加赞赏白克的敢于承担，有承担才懂得负责任。何况，白克还考虑到公司的利益。

办公室外，员工们正在议论市场部“闯祸二人组”的下场如何，晓峰此时心中大为难受，费尽千辛万苦，好不容易找到一份相对稳定的工作，就因为自己的疏忽即将失去。此时正值金融危机，如果再找工作，难比登天。

小张也陷入了极端的忧虑中，自己刚刚结婚，那些要命的房贷和车贷在自己失业后将怎样偿还。

愁云漫布，万分悔恨，想着董事长刚才的咆哮声，被炒鱿鱼已成必然。

此时，白克回到了办公室，叫他俩去会议室谈话。他们认为这个新来的上司，根本不可能为自己求情，两个人心中只等“宣判”。

“你们两个今天做了错事，我也有责任。虽然咱们还不熟，但我毕竟是你们的上司，我已经向董事长承认是我的疏忽，我将对此事负责。你们今后可要注意啊，哪里有这样工作的啊？”

这一段话，没有任何炒你鱿鱼的意思，晓峰和小张有点不相信自己的耳朵，二人已陷冰窟的心，却因白克中肯温和的批评再次醒来。白克

本应该说：“你们这两个笨蛋，坏了公司的大事，滚蛋吧！”可是，他没说。

白克笑了笑，接着说：“明天，公司将下发对于市场部咱们三个人的处分决定。不是炒鱿鱼，但你们也要有心理准备，公示是很丢面子的，好在只是罚款而已！”

晓峰心里很是温暖，这本来和白克无关。

小张心里很是感激，如果这是真的话，白克是用自己职位的面子以及老总的信任，为他们争取了留下来的机会。

“不过……你们得帮帮我，咱们得在今天做出个挽救客户的方案。另外，未来三个月要保证至少150%的业绩。”白克抬头，只见二人拼命地点头，很是幽默。

第二天，公司人事部张榜：市场部因事故流失客户，给予晓峰、小张记过处分，扣发奖金。市场部经理白克疏忽失察，延长试用期一个月。

晓峰和小张知道经理的确因他们而受牵连，心中既愧疚又感动，他们开始更加努力地寻找新客户，协助白克工作，以此来弥补过失。而白克，除了首当其冲带着下属们一起“扫楼”，还身先士卒为他们分担一些琐碎的工作，树立了良好的榜样。

半年后，市场部因业绩突出获得了嘉奖，白克在表彰会上说这是团队的力量。与此同时，晓峰晋升为外地公司的市场部经理，临走的时候，他给白克塞了一个纸条，上面写着：从您的身上，我看到了什么叫做承担！

生存规则：

一个人领导着一个人或者一群人，这就是上司、下属、和团队。如何能够让下属心服口服，并且愿意跟着你“驰骋沙场”，这已经不是一个简单的笼络人心的问题，而是要有在情在理的人性化管理和引导。作为一个“有人情味”的领导者，应该具备为下属承担的责任心。当下属

犯错或者闯祸时，并不是一味推卸或者埋怨，因为这个错是属于部门的、团队的，进而就是上司的。上司应该先检讨一下自己的问题，再去帮助下属分析相应的过失和纠正方案，让每个下属都知道做事情应该严谨认真，漫不经心或者投机取巧都是不可取的。最重要的，就是让他们在被自己的“过错后果”惊吓后，能够有正确看待和自我纠正的心态，而这种心态，来自于上司愿意做他们永远后盾的情感表达。何况，上司的上司，多半也会因为你的敢于承担而对你刮目相看。

“杀”你一个回马枪

李小山刚刚晋升经理，朋友大牛打来电话恭喜：“你小子升职都一个星期了，还不请客，真不够朋友！”

李小山连忙解释：“哪儿有，忙都忙死了。以前在基层天天听人使唤，屁颠屁颠的，总觉得人家管人轻松，自己被管悲哀。可现在才发现，自己成了公司的机器，时间的奴隶。”

“说来听听！”大牛虽然名字很俗，但也是在一家公司担任中层管理者，手底下也有几个人，听了小山的抱怨，很是好奇。

小山开始叨叨：“就今天，早上9点给下属开例会，会上，这帮‘爷爷们’汇报自己的工作，个个都有问题，要求我给个指示，替他们拍板儿。你想啊，我手底下一共5大位，天天忙得团团转，这五个人的事情都放在我这儿，我不就得花上半天的时间先搞清楚，然后，再给他们指示？”

“下午，花了一个小时看下属A的新方案，这小子一下写了三个，让我选，然后给他个回复，告诉他哪个好哪个不好。1个小时后，本想喝口水，下属B推门就进来了，问我工程的事情怎么样了，这是一周前我安排给他做的，他中间遇到了阻力，报到我这儿，我一看咱是领导，不能说咱自己也不行吧，B一提醒，本来我准备做本月总结的时间，也给提供出去了。C下午弄来了6个投标供应商，让我看看哪个行，6个啊！一个算半小时，3个小时就过去了，这不现在都晚上十点了，我才刚刚开始自己的工作……”

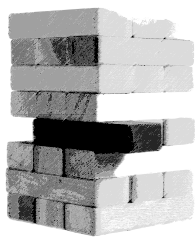
“你就不会把‘球’踢回去吗？”大牛疑惑。小山回答：“咱是领导，本来就是做决定的，怎么好意思。”

大牛听了，叹了口气，开始给小山讲他今天的工作：“今天早上，我的下属P来找我，说有件事得请示一下，跟你一样，给了我好几个方案让我选。我告诉他，我没有时间，让他根据价格、服务、附加值，进行比较，然后给我排个序，那小子先是一愣，就拿着方案悻悻地走了。没过一会儿，Q也来找我，说公司有个地方出了个事故，请我去处理。我问他，要是你做怎么办，他头一句就来了个‘听领导的’。我白了他一眼，那小子立刻就补充了若干条实质性的操作意见，我一听还行，就告诉他，你都会，我就不用出马了。结果，Q就去帮我处理了。今天下午我们部门也开会，这些下属知道我的脾气，如果他们工作有了困难或者问题，可以请示，但是必须他们事先想出解决的办法，如果让我拍脑门给他们指路，那就是找批评。所以，基本上我在会上就是回答他们的是非题或者选择题，不用看他们洋洋洒洒的方案……会后，P自己就把那个排序的方案给了我，选谁已经一目了然，就差我签个字而已。”

“兄弟，咱是上司没错，但咱可不能给下属打工啊，得让他们不依赖咱们。这样，咱们才能干自己应该干的事情。”大牛淡淡地说。小山在电话这头儿，除了点头，就是点头。

生存规则：

当下属来向你请示问题时，你要小心喽，还不一定谁是谁的“下属”呢？由于你作为上司的优越感和责任感，很有可能在请示的一刹那接手了本应该下属替你完成的工作。在管理理论中，这个叫做“背上的猴子”，多用来比喻责任和事务在管理者和下属之间的转移。“猴子”就是分配给下属的工作，原本是下属的，但下属向你汇报时，你不清晰或者位置不对的指示就使“猴子”转移到你背上。于是你接下了下属的



如果你认为上班的时候就是把所有的工作完成好就可以了，那你就大错特错了。职场中的非职场生活也是我们生存的一个重要部分，它有可能关系着你的人际关系、前途、工作效果，等等，所以，一定要在心中对这些事情提高警惕，知道如何把握分寸。

生活在职场 处处皆学问

第四篇

第四篇

生活在职场 处处皆学问

158

.....

如果你认为上班的时候就是把所有的工作完成好就可以了，那你就大错特错了。职场中的非职场生活也是我们生存的一个重要部分，它有可能关系着你的人际关系、前途、工作效果，等等，所以，一定要在心中对这些事情提高警惕，知道如何把握分寸。

.....

“份子钱”的高度与深度

国庆节即将到来，人们怀着放假的心情忙碌地工作着，这之间掺杂着“混过几天就过节”的期盼，七天长假吃喝玩乐，就是不用看领导的脸色，真是快哉。但是海冰却在节日前收到了三份婚礼喜帖，无一例外都是公司的同事。虽然人家是喜庆的报告，但是对于海冰来说却要“真金白银”地掏出实质性的份子钱。国庆旅游的预算完全取消，而且就份子钱的数目问题，海冰大伤脑筋。

请柬来源于三个人：副总峰、上级月、还有跨部门同事云。海冰心里研究：低头不见抬头见，不能人家给了喜帖自己还假装不知道，份子钱肯定是要掏的。副总峰是公司的“二把手”，属于高层领导，虽然工作上接触的少，但是人家总是自己入职时面试拍板的其中一位，而且日常碰到人家也会和蔼可亲地问候一下海冰的工作情况，虽然寥寥几句，但足见其亲和下属的态度。万一将来自己有幸“上位”，是不是应该未雨绸缪，提前借这个机会“上贡”？

月是海冰的直属领导，分支业务总监，下属包括海冰所在的运营部以及市场部和客服部。最近月有意给自己配个“特别助理”，如果海冰能有幸被青睐，无疑就是上了一个台阶。此外，月这个人注重个人崇拜，好面子，海冰考虑这个数目不能给得太少，以防领导看不上眼甚至不屑，但最重要的是不要造成领导因不满意而给自己“穿小鞋”。

同事云不常打交道，但一个公司多少都要碰面，为了见面不尴尬，海冰准备给200元。这可是公司普遍接受的同事关系价码，但是海冰还是很心疼。

职场压力大，流动性不可掌控，今天同一屋檐下办公，明天就形同陌路。每每想到这些，钱可能有去无回，海冰很无奈。

这边海冰正在“头疼”，那边同分支部门的同事也在为这件事情暗自盘算，很多人还悄悄开起了小会，讨论数目。海冰想这也好，至少大概知道个数，自己随大溜儿，不至于显得落后。但是小会达成一致的数目令他咋舌，副总的份子钱定为800元，月的份子钱定为600元。海冰除了心疼，就是心疼，这时候已经不想再给人随个高人一等的份子钱了，随大溜儿都得节衣缩食。但最后为了争取一下，除了交出了多半的工资，海冰还额外给月买了个礼物，让自己特殊一点儿。

一个月后，月突然提出了辞职，人家奔“高枝”去了，简单的告别仪式让海冰感受到月似乎只把他当做职场的一个过客。副总峰调入了别的兄弟公司，也不再主管他们这个分支。云婚后提速，向大家报告了“有喜”的好消息。海冰明白这个就意味着如果9个月后他还在这个公司，就有可能还掏一份。在上述的接连打击之后，还有一个好消息，新来的业务分支总监也要招个助理，但是要考核报名人的以往业绩和工作态度，看似不是要走“私交路线”，海冰经过层层竞聘，终于“上位”。

那一刻，海冰明白了一件事情，职场瞬息万变，万事量力而行，最主要的还是自己的能力。往后类似的份子钱，一不跟帮结伙研究数目，二不胡思乱想考虑前途，三要未雨绸缪设立相应的基金，省得被打个措手不及。毕竟，半个月的方便面，不是好吃的！

生存规则：

“份子钱”在现代社会中被惯称为“红色炸弹”，越来越多的人因其带来的巨大经济压力而无可奈何。而在竞争激烈，前途难测的职场中，“份子钱”的潜在意义就更加特殊和复杂。想借此亲近上司、拉拢同事的想法也成了职场中公开的“秘密”，何况经常是拉帮结伙的研究造成了很多人不得不随大溜儿的无奈。其实职场中，工作业绩和能力是最重要的，企业雇用你，基点是看中了你的作用和经验能力，不是靠观察你和某位同事、上司的关系如何，而是考察你的工作效果、业绩如何。因此，份子钱的问题，请挺直腰杆，量力而行，真心祝福，切忌因攀比或估计给自己套上枷锁。

“大锅”送

岳建刚参加完公司的总部培训，从上海出差回来。行囊里除了厚厚的培训资料之外，就是一堆礼物，也不是很贵重，上海特色的玻璃瓶而已，岳建准备送给要好的同事、还有领导。

岳建很小心，既然是只送部分，就不能太张扬。领导那里好办，人家一个办公室就一个人，同事就得注意场合了。岳建挑下班的时候，拦住正要离开的要好同事，东西一给，来个短平快，几个“哥们”、“姐们”连声道谢。

第二天，岳建如常去上班，总觉得碰到的普通同事们见到他眼神都不对，要不就是狠狠地瞪他一眼，要不就是不屑地瞟他一眼，他打招呼，人家也爱答不理的。“难道是礼物闹的？可是平时互相也不常打交道，一个月也说不上几次话，根本不是朋友，也吃醋？”岳建纳闷了，觉得工作的时候浑身不舒服，好像人人都向他发来了不好的气场。

中午，岳建和女朋友约好去吃饭，女朋友提醒他：“你那‘破烂’礼物是不是没人手送一份啊？”岳建说：“对啊！又不熟，没什么交情！”

“那可不行，人家就算没跟你说过话，可公司是个整体，人家工作干好了，你那里间接地才能顺利运转，你能保证你将来不用人家吗？关键是有的人收到，有的人不给，你让人家怎么想你？说小了是你不重视人家，说大了就是你‘狗眼’看人低！”

岳建白了女朋友一眼，心里疑惑，真是破玻璃瓶闹的吗？“那我买点儿别的送他们。”“那可不行，东西不一样，人家就得比较，认为你价值有亲疏，就是重视程度不同，更难受。”

女朋友赶快拉着岳建去周边的民俗街买了相似的玻璃瓶，嘱咐岳建，一个一个地送，别一大堆一起送，显得不值钱。

的确，那些普通同事收到了礼物，表现出的都是开心和客气。

也不知道是不是心理作用，岳建觉得再没有人白眼看他，而且，他和任何人打招呼的时候，都能得到热情的回应。

生存规则：

除了客气的话语以及日常工作的良好沟通，日常出差或者外出培训，记得要给同事和上司都带上一份礼物，不需要很贵重，但是一定要人人都有，这是你的一份心意，也显得大气。每一个人收到礼物都会开心，无论你与他交情深浅，但是其后衍生的，是大家会记得你的祝福和挂念，在工作中和你一样有一份开心协作的好心情。

入“乡”要随俗

跳槽是所有上班族经历中的一件平凡事，王剑最近就跳槽进入了一家外资公司。和以往的工作相比，更高的薪酬、更好的福利待遇和发展机会都让王剑觉得很欣慰。

入职的第一天，行政部Coco来找王剑，要他的英文名做名片，王剑心想：本来是个中国人，取什么英文名，就算取了，自己也不习惯用，万一别人真要以英文名叫自己，自己第一时间还真未必反应的过来。可Coco告诉王剑，这是外资公司员工应有的，每个人都有，而且名片是对外的，又有固定的印刷格式，王剑看着这个叫“扣扣”的姑娘，心想自己可不能也叫类似的名字，就说：“那就汉语拼音直译吧，Wang Jian！”Coco乐得交差，也不再详细追究，不过心里对王剑有些鄙夷：“土包子一个！”

岗前培训的时候，培训专员Tom告诉王剑：公司虽然是外资，但是对员工要求比较宽松，比如着装，除了一些正式场合，每天上班都可以穿比较随意的便装，但是拖鞋、短裤等是不能穿的。

王剑心想：“这个早就知道了，哪家公司也不能允许员工穿成‘犀利哥’那样！”他认为穿西装是最为合适的，因为显得正式、人也显得精神。此外，他前一个公司就是西装要求，他也早已习惯。王剑并不知道，Tom是看他穿了好几天的西装，感觉有点视觉疲劳，与公司氛围不合，从

侧面提点他。

正式进入工作，连续三天，王剑都穿着自以为合适的西装来上班，但他似乎总是感觉有人用疑惑、不屑，或是异样的眼神看他。公司里没有一个人穿西装，花花绿绿、休闲运动，王剑成了“万花丛中一点绿”，有些格格不入的感觉。

再傻的人在这种氛围里多少也有些明白，王剑终于在第四天换上了便装，的确，自己不再显得鹤立鸡群了。但他很快又发现，这个公司是够时尚的，同事们无论男女，天天跟模特似的，一两天就换一身衣服，这与王剑的生活习惯不同。第一，他把外套就当作工服，一周换一次。第二，他觉得不停地买衣服是女人喜欢干的，男人有能用在各种场合的几件就行，这使得他的衣橱里没有太多的衣服可以搭配。但是王剑认为这没什么，个人习惯而已。此外，中午同事们大都喜欢侃大山，比比衣服鞋子的牌子、股票行情、打打牌……有人邀请，王剑也不去，他认为来公司，就是工作的。

同事们对王剑还是有点别扭，总觉得这位大哥有点不正常，至少是不合群。每周都穿单调的衣服，不会劳逸结合。公司明明有保洁职员，他却喜欢自己收拾桌子，甚至给办公室擦地。（这种爱卫生的习惯是王剑在以往的企业养成的职员习惯）最奇怪的就是在Tom、Jerry、Coco等人手一个的英文名中，呼唤一个不中不洋的“Wang Jian”，别扭之极。太多的别扭，也让同事无法与王剑熟络。

半年后，王剑还是没有真正融入公司，工作上总是不顺畅。有些同事不配合，或是难以沟通，这让他觉得与公司八字不合。好友提醒他：不只是努力工作，进入一个公司，还要认同工作氛围，跟随着公司的潮流。建议他常换换行头，另外起一个专业正式的英文名，类似擦桌子擦地的事情就不要干了，因为公司雇用他不是让他干这个的。

王剑听从了建议，他也想看看，这样的难受是不是真的是几件衣服和自己的我行我素造成的。在实验的一周中，同事们看到了他的变化，觉得他正在向“同类”发展，一些看不起他的同事也开始对他的印象有所改观，王剑觉得自己的工作环境不像以前那样压抑和格格不入了。每次听到有人叫他“John”的时候，他都能随着声音看到一个微笑。他知道，他真正融入了公司。

生存规则：

无论你以往的工作、生活习惯如何，进入一家公司，就要认同其相应的工作状态和文化。也许在你看来这些无关痛痒，但是在同事们眼里，与他们相同的就是意气相投的“同类”，稍稍与他们不同就是奇怪的“异类”。如果你想尽快融于公司，就要明白地看清个中道理，改变自己，和企业的氛围相合，让更多的人更快地接纳你。

今年过节发短信

大年三十的早上，郭宇的手机就开始不断地响着短信铃声，来自四面八方的祝福很快就塞满了收信箱，也扰乱了郭宇的清梦。按说收到短信应该是件让人快乐和欣慰的事情，可年年都这样，从中国的春节、“五一”、“十一”、端午节，再到国外的圣诞节、万圣节、愚人节，每到过节的日子，手机铃声就阶段性地骚扰着大脑神经。郭宇开始习以为常的不在乎，因为，他觉得这短信“水分”太多。

除了亲戚和朋友，这样的短信大都来自于工作的同事或者合作过的商业伙伴，短信祝福就好像是上班打卡一样，成为一种例行公事。同事们无论交情深浅，大都不会在乎给你这一毛钱，甚至平时是对头的人，多半也会收到对方的短信，这倒不是因为人家雅量海涵，更多的是一个群发，全部搞定，懒得把你挑出来。

另外的一部分来自于职场上曾经的或者是目前的商业伙伴。工作中，大家多半是为了共同的利益和目标携手前进，即使合作结束，伙伴们大都会逢年过节地祝福你一下，发来热情洋溢的短信，旨在联络感情。

说实话，郭宇并不喜欢这种形式的祝福，即使是很有趣的句子，无非也是转发了N次，大多没有包含发信人的真情实感（也许根本没有）。一条短信，在充满人情味的各类节日中，却被罩上了职场联络的外衣，有些不伦不类，但是数以百计的短信发过来，即使和这个同事一年都说

不上两句话，即使与合作伙伴再也不合作，也要礼节性地回复一下，毕竟人家很正式地祝福了你。

郭宇一边回复着短信，一边看表，快3点了，他认为现在应该给自己的几位上司发个祝福短信。一般判断，类似春节的日子，晚上是短信的高峰期。那时候，上司的手机将不停接收来自四面八方各类人群的祝福，但最多的肯定是下属，而且是上司级别越高，下属的短信也会越多。预计如果是那个时候发，上司根本无暇顾及谁是谁。郭宇为了让上司们对自己的祝福印象深，准备提前发出去：老总要发，公司一把手；副总要发，管理自己部门分支，不能得罪；经理要发，直属上级，不能没大没小；原来的领导要发，不能落下忘本的恶名，何况人家对自己不错，将来说不定还用得着……郭宇在脑海里迅速调取自己必须祝福的人群，开始归类，群发。其实他不知道，逢年过节，每时每刻，领导们都在收短信，他们也很厌烦。

168

但所有的人收到他的短信，却不知道来信是谁。原来，郭宇刚刚换了新的手机号，忘了通知大家，而在短信的最后，也没有签名，郭宇忘了最重要的事情。他满心以为职场所有的相关人，他都已经祝福到了，节后，大家低头不见抬头见，总能说得过去。

不过，也没有人在意他发没发来短信。因为，在整个节日里，给自己的上司、同事、合作伙伴发短信成为他们一直忙碌的课题，他们已经无暇顾及自己收到了谁的短信，而是在意自己给谁发了短信。

生存规则：

翻开自己的手机通讯录，是不是发现你能在职场上碰到的人都尽数其中？逢年过节，你是不是觉得给自己的同事、上司以及相关人群发短信祝福是个力气活？诚然，节日的祝福短信，已经成为你职场生存的一部分，但是不要忘记了：能力、经验和人品才是职场生存的根本，这三样，要时时记得加强啊！

爱心的负担

某城市号召为爱心公益事业捐款，各大企业积极响应。隆驰集团的老总告诉行政专员小林，下发个通知，号召捐款，小林口里应承，心想：“这可不是个简单活儿……”

小林小心翼翼地问老总：“这次公司打算捐多少啊？”

老总说：“公司捐多少，要看员工捐多少了，一般是3~5倍，等员工的捐款收齐了，再定吧！我就捐2000元。”

回到办公室里一阵忙活：写布告，做通知，联系捐款接收处，列签收表格……还没把布告贴出去，电话就响了起来，公司下属客服部的主管宁静神秘地问：“小林啊，听说又要捐款了，什么行情啊？”

小林嘿嘿地笑，心想这些人消息真是灵通，忙答道：“行情还没出来了，你的级别在中间，着什么急，你们经理还没着急呢？过一会儿估计你就知道了。”一边答着，他看见财务总监助理和副总经理正向自己走来，就分别向两个方向比画出两个手指，两位助理看了，点头微笑，返回。小林挂了宁静的电话，不一会儿，连着接了两个电话，是两位助理打来的，他们告诉小林，他们各自的“老大”捐1000元，自己捐500元。这几个大头儿表示了，小林就开始给客服经理、市场经理、运营经理、人事经理打电话，一样的话语：“捐钱了，组织你们部门，款额尽快收齐上交，做好明细！”所有的经理都会紧接着问：“领导们捐多少啊？”“2000元、1000元、500元！”小林干脆地回答。

小林知道，两个小时之内，各部门不会为此再打来电话，此时，他们大概都在研究各自捐款的数目。要捐的有层次感，公司里没有“刚刚涉世”的职场新人，这方面一般不用提点，下属不能超了上司的风头，基本上大家心里都明白。另外，各部门之间，同级员工之间还会攀比性地捐一下，这一点，挺好玩！

三个小时后，各部门上交了各自的捐款。小林用红色的表格列出了明细，除了前几位是按照老总们的级别依次排序，其他人的款额均按部门排列。部门第一名自然是各自的经理，也是部门内捐款最多的，其他的人，次序和捐款额无关，随机打乱，要知道，既然捐款，就要照顾到每个人的心情，如果真的论金额排次序，很多人就会很尴尬……

下班了，小林去相应的政府部门捐款，在办完了企业捐献的手续后，他又带上了100元钱，到指定的民间爱心公益机构捐款。在公司，他只能按级别捐50元，既不能越级，也不能显得张扬，而此时，他只是一个社会人，他觉得自己有能力捐出更多。

另外，在临下班前，小林给公司的老总发了一封E-mail，建议明年全公司实行匿名捐献。本以为邮件明天老总才会去看，哪知道小林晚上12点上网“偷菜”的时候，看到了老总的邮件，上面简单地写着：“同意，可以更好地带动大家，即日执行。”

小林觉得很温暖……

生存规则：

企业里类似捐献的活动有很多，但是本着“出风头，领导先”的原则，下属们一般都不会逾越鸿沟。好在它不是单纯的职场游戏，而是一种善良的、正义的企业行为。也许，我们必须遵守相应的职场规则，但我们的自由就是可以在职场以外，按照自己的想法，创造更多。殊途同归，何乐而不为呢？

不能说的秘密

Lisa最近烦心透了，部门一位同事辞职，再次撬动了她“人往高处走”的神经。更何况，上司没有任何招人替补的意思，把留下的工作全部交给了Lisa。加班是在所难免的，关键是活儿太多了，严重的人力跟不上。因此，Lisa很累。

这一天，Lisa在工作的时候接到了一个电话，男友在电话的另一头斩钉截铁地说：“Lisa，我爱上别人了，咱俩别耗着了，分手吧！”Lisa惊讶地连问了N个“为什么？”这个自己心里早已经准备托付终身的男人，昨天在电话里还跟自己海誓山盟，鼓励自己熬过加班的痛苦，今天就给来个“重磅炸弹”。在反复确认男友的绝情之后，Lisa同意了分手。放下了电话，望着来来往来的同事，似乎没有人在意她刚刚深受打击，Lisa知道公司可不是号啕大哭的地方，只好憋着自己，一副梨花带雨的模样。

兄弟部门的Mary来找Lisa办事，未张口，先被Lisa发红的眼睛和抽泣的鼻子吓了一跳。20多岁的女生，多半都是感情问题，既然撞上了，就只好装作视而不见，Mary关切又好奇地问：“Lisa，谁欺负你了，我帮你‘报仇’。”

一个刚刚遭受爱情抛弃的脆弱心灵，因为这样一句话在孤独和委屈中重见阳光，Lisa犹如抓到了倾诉的大海，拉着Mary怒斥“陈世美”的无情。Mary尽力安慰，一来二去，二人的距离和亲切感拉近了。

从此以后，Lisa视Mary为知己，因为在忙碌竞争的职场，有一个愿意听自己倾诉但没有部门内利害冲突的朋友着实不易。Mary也为Lisa的真诚所感动，再加上两个人工作来往密切，成了无话不谈的“闺蜜”，俨然姐妹一般：中午的时候，两个人一起吃饭，对看到的衣服或是喜欢的明星品头论足；下班的时候，相约一起打卡，有时候结伴去逛街，甚至八卦地谈论着公司的人和事。

一日，Lisa悄悄地对Mary说：“Mary，我爸妈准备移民，你说我是去还是不去呢？你可别让别人知道啊！” Mary一愣，随即笑着说：“这个你拿主意吧，现在你的工作也够没劲儿的，不过你放心，你的秘密就是我的秘密。”

“是吗？那你得告诉我一个你的秘密。” Lisa开玩笑地说。架不住Lisa的软磨硬泡，Mary告诉Lisa一个自己的秘密：原来Mary部门的主管之所以在上个月因为管理不善被罚，告密的就是Mary，因为她看不惯主管的作威作福。

没过几日，Lisa的部门经理因即将辞职组织部门同事外出开告别会，在酒精的作用下，Lisa感慨自己的部门气氛温暖，不像Mary所在的部门，钩心斗角太多。话一出口，Lisa就深感背叛了Mary。

这件事开始折磨着Lisa，经过反复思考，她觉得应该向Mary道歉，自己说出了秘密，也许会给她带来不好的影响，而正当她打算给Lisa打电话的时候，总监给她打来了电话，让她准备一下，迎接新来的经理。Lisa也曾为自己争取过机会，但是看起来没有成功，Lisa想问问总监为什么，哪知道总监还没等她问，半开玩笑地说：“Lisa，要移民了，好事情，怎么不和大家分享呢？可别给公司撂挑子啊！”

Lisa愣了，她知道，这个秘密，只有Mary知道。

但她还不知道，新上任的经理，就是Mary。

生存规则：

也许你会觉得某位职场同事与你兴趣相投，也许因为工作合作的爽快和共同努力让你倍感他或她的亲切，你开始不由自主地愿意向他（她）倾诉你的想法、心事或者生活状态，如果到了这一步，请你马上提醒自己，要保持距离。不要因为把人家当成“闺蜜”而暴露了自己的“秘密”，职场由于利益的驱动、竞争的干扰已经无法保持情感的忠诚，你所准备信赖的职场闺蜜或者兄弟，很有可能因为禁不住利益的驱动或是宣泄的诱惑把你的秘密作为谈资泄露出去。即使他（她）不是故意的，也有可能是无意识的，而如果这一切发生了，除了会不利于你职场的生存，更重要的，是造成你心理的伤害和对信任的质疑。那就不是不能说的秘密，而是说不出的痛苦了。

一技之长

天子集团由于金融危机的冲击，内部实力在半年内迅速下滑，几个外地的办事处也被迫关闭。老总林浩愁云满腹，为了应对这种压力，决定缩减开支或是裁员。他把人事经理李云叫进办公室，无可奈何地说：“今天你回去准备一下资料，如果公司要做到一年之内50万元的开支节约，裁员数额是多少，顺便拟订一个名单！”

李云心里一惊，公司效益不好他是知道的，公司一向很有人情味，轻易不裁人，而且公司的业务性质要求员工专业性极强，并不像普通管理人员或基础技术人员那样好招人。李云花了整整一年半的时间才把各个部门的编制岗位都给填满，就是这样，服务量还是大于人员量，只不过是金融危机影响了公司的成本。其实，人都在忙，如果裁员了，那剩下的人更疲于奔命，被辞的人会心存怨恨，最重要的是公司未来又得重新招人，这个压力可就又重新压在自己肩上了。

“林总，可不可以考虑降薪？现在的经济环境，大家都知道，会体谅的。”

林浩说：“我不是没考虑，主要是感觉降薪幅度不能太大，否则会引起员工群体思想一起波动，对公司不好。如果是裁员，毕竟是少数几个个体。”

李云在心理的确同意林浩的观点，但是还是那句话，裁了人，将来

再招，那就不会把焦点放在公司过去的策略上，而是直接倾倒给了人事，这对李云来说，可不是个小活儿。而且，在这个时候裁人，感觉有点缺良心，而且会被人家骂人事部“不干人事儿”。

李云回到办公室，开始拟订两个方案。他明白，林浩目前还是倾向于裁员，而且，从成本上来说，裁员的确是立竿见影，但他还是想搏一搏，想说服老总选择降薪。

第二天，李云交来两份报告，林浩先看了看降薪的节省成本，然后就开始仔细翻另一份裁员方案，名单上的人他都不特别熟悉，没有公司必不可缺的“大将”。正要拿笔签字，李云拦住了他：“林总，这些人都在公司工作半年到一年以上，我是根据年限和级别以及重要程度草拟订的，但是您得看看，有的是不是考虑的很周全？”林浩对李云的话很疑惑。李云则开始解解：“那个谢华是个刚刚毕业的大学生，特别喜欢玩电脑，当时面试的时候，您看到他的沟通和专业能力强，就让他去了营销部。小伙子干得不错，而且常常帮助IT部门解决问题。那个于娜有两年客服的工作经验，关键是她媒体朋友多，当时您还说，将来可以考虑她来进行广告类的推广和洽谈。那个白建会打篮球，在咱们公司往年与上级集团的比赛中经常获奖，给咱们争得了企业文化类的不少荣誉。而且，最近，市场部经理经常拉着他去陪美国的新客户，那是个就喜欢姚明的老外。至于这个妮妮，她就是个前台，可能在公司无足轻重，可是这小女孩字写得漂亮，你忘了，咱公司上次给某活动写的慰问信，就是她写的……”

“好了！好了！”林浩有点不高兴，“你是想告诉我最好一个也别辞吗？你觉得我是那么绝情的人吗？这不是形势所逼吗？”

“林总，这个难关又不是咱们这一家，我倒不是想当老好人，主要是这些人不只是具有工作上的能力，他们都有公司需求的特长。而未

来，当情况好转的时候，我们未必能找到类似的，您看，咱们能不能先试试降薪，我会做相应工作的。”李云有把握，因为在日常员工的窃窃私语中，所有人担心的就是被辞，降薪从一定程度上他们愿意接受。

“那好吧，先试试，要是反应强烈，那就只能裁人了。”林浩突然想起，有个朋友想做户外广告推广，也许能用上那个于娜，如果帮了这个朋友，公司也能得到一定的利益。

今天，本来应该让公司的一些人黯然神伤，但是他们不知道，因为自己的非工作特长以及一个温情的人事经理，他们保住了自己的工作。

生存法则：

有的时候，除了工作的丰富经验和良好的处事能力之外，每个人都要尽可能地培养一些特长。这不仅体现了自己的才华，在职场生涯中，也为自己的价值增添了一抹亮色。职场即生活，生活就是多姿多彩的，说不准哪一天你身上的某个特长就能让你成为被关注的焦点，它将有利于别人青睐你、认可你，有可能还会因为你的特长而为你打开更多生存的“窗户”。

“圈子”活动圈住谁

叶紫最近是又累又郁闷，工作压力大，内容多。从周一到周五，每天都像一架工作的机器，不停地忙活，想稍微偷点懒，都发现后面的工作早已堆积如山。更郁闷的是，即使这样忙，她还要参加公司每周末自发组织的“课外活动”，一周一次两次的时候常有，而且周周都有新花样。对于那些性格外向又精力充沛的同事，人家乐意参加，可是偏偏叶紫好静不好动，那些活动自己又不喜欢，可为了能在工作中混个好人缘，进而“生存”得顺利一点，只能硬着头皮参加。

公司的活动千姿百态，而且每周都是一经宣布就有很多人响应。叶紫知道，有些人并不是冲着活动去的，而是借此联络感情。同事之间需要一些欢乐的气氛，为了工作中好沟通。下属们正好借着活动的机会和上司拉拉家常，套套近乎，顺便给上司拍拍马屁，博得上司的好感。

问题在于，叶紫可是一个没有任何特长的平常人，唱歌一般，不会游泳，打球又不行，可是为了不让自己成为公司的“另类”，叶紫必须参加，到了现场却又无事可做，除了给人家捧场叫好，就是坐在椅子上发呆，直挺挺的，走也不是，不走也不是，也挺累的。她这类的人被同事们嘲笑为“板凳族”。

叶紫还郁闷一件事，就是自己不知道应该归于哪一个圈子。公司二三十岁的人占主体，圈子却很多，有的还跟自己的工作有联

系。后勤类部门是一个圈子，业务类是一个，中高层是一个，普通职员是一个，部门内是一个，部门外又是一个。圈子多了，常常会有交集冲突，选择的时候就得考虑慎重，因为选择就代表立场。就拿前几天，几个喜欢唱歌的同事拉叶紫入伙，叶紫觉得自己唱歌不行，就以参加后勤部门的逛街活动作理由拒绝了，“唱歌组”的同事们立刻在背后给了“恶言”：“原来是要抱后勤老大们的粗腿啊！”

圈子多了，经济上的压力也是一大问题。叶紫在公司属于底层，工资本来就不高，每周的活动还要如约参加，公司对此并不支付相应费用，而是大家AA制，数目对于中高层不算什么，对于叶紫这样的就有点“割肉”了。叶紫掏“银子”的时候，心中也是暗暗无奈：“能买多少菜啊！”

虽然圈子活动的压力着实不小，但是叶紫还是积极参加，因为得到了资深同事的指点。他们透露，有的时候，各个部门的口风、小道消息都会在活动中被当事者不知不觉爆出来，这些将有助于员工把好公司、领导的脉搏，别站错了队！

虽然说是周末休息，但实际上还是和公司的人在一起，叶紫越发感到视觉疲劳和体力不支，问问要好的同事，大家大都有这个同感。随着公司业务的快速发展，有的人依然主张以此来缓解压力，有的人则认为活动占用了自己休息缓冲的时间，叶紫当然支持后者。终于有一天，叶紫下了决心，不再参加类似的活动。她怀着忐忑的心情度过了周末，新的一周上班，她本以为有人会问及她为什么没去，但是没有人来问，大家忙碌着相应的工作。这让叶紫如释重负。

原来，这一周，很多人都因为太劳累，没有参加公司的活动。自此以后，公司圈子的活动越来越少，只有那些精力充沛，喜欢热闹的公司依然坚持着。

生存法则：

公司的“课外活动”本是为了舒缓员工工作的压力，但由于涉及面广以及某些有心者的推波助澜，有的时候的确容易被罩上功利的外衣。对于类似的活动，个人其实无须次次都参加，毕竟工作上的业绩才是上司们看重你的重点。当然，不可否认类似的交际可以使你更加和谐地融入集体，但前提是你能够调整心态愿意融入或者见长于其中，如果不是这两者，大可不必为此所累。此外，也可以自行组织喜欢的活动，这样就可变被动为主动。说不定，也有很多人拥护呢！

年会混恩仇

又是一年即将过去，除了年终奖金的小道消息频繁传出之外，员工们多少也会期盼着年会，不是因为会上的节目或是现场抽奖，而是参加年会就代表着自己和公司同甘共苦了一年，能在公司继续立足，也证明了自己的能力。

年会的作用其实不仅在于此，里面有趣的细节还很多：

行政专员知道，饭菜要好，可以让大家大快朵颐，把一年工作上的不快或者怨气化为食欲，让那些委屈烟消云散。

人事专员知道，要组织员工演些节目。一来活跃活跃气氛，二来展示展示才能。最重要的是，通过比赛的形式给各部门一个比拼优秀的竞技场，让他们把平时看不顺眼的部门“比”下去。

老总们知道，年会上要挨个去敬酒，哪怕最底层的员工，也要送上温暖的祝福和感谢，平时的高高在上回归到地平线，就会拉近彼此的距离。

市场部等一线部门知道，要专门去人事、行政、财务等后勤部门敬酒。一年了，没少麻烦人家，还不给人家个好脸色？甚至还要去老总那里给人家“扎针”。借这个机会，让一切随风而去。

人事部门、行政部门、财务部门知道，要去向老总们敬酒，后勤部门不是赚钱的部门，要靠领导们继续支持。

下属们知道要向领导们敬酒，有的因为自己是在人家的“屋檐

下”，要表示一下态度；有的是担心这一年有可能给领导留下坏印象，希望尽早靠甜言蜜语挽回点影响；有的则是向领导表示一下自己的尊敬和感谢。

要好的同事们推杯换盏，不会分得那么清楚，也可以不去顾忌各自部门的立场，关系在席面上更加亲密。

新员工或老员工也可以在席面上靠一杯酒拉近情感，消除陌生感。

老总们总要有个讲话，无论长短、好坏、水平高低、还是带着酒意，都会博得满堂的掌声和喝彩。

年会，一年又一年，让人看淡过去，期待未来。

生存规则：

很多企业都喜欢在年末的时候开一个充满温馨欢乐的年会，而对于员工来说，这个职场中不同的生活氛围应该也是拉近彼此距离的最好契机。因此，记得在年会上，去感谢你上司和同事一年来对你的支持，忘记那些因工作而产生的不快和芥蒂，多说一些“拜年话”。一笑一语泯恩仇，通过真诚让人家接纳你，为你新一年的工作尽力去争取平稳快乐的环境支持。

年终谈话

人事部开始下发年终自我评价表，谁都知道，这实际是年终谈话的开始，而年终谈话，实际上是来年调薪或者评定年终奖金水平的依据。

每个人都在绞尽脑汁地想自我评价应该写点什么，公司来了个最直白的手段，让每个人都写一下这一年的优点、缺点、功绩和错误。当然，很多人因看了后面“来年改进方法”而大大松了一口气，要是没有这一项，上司们会越看他们的错误和缺点越不顺心，自己就有可能没有“翻牌”的机会。很多人都是身经百战的职场老江湖，优点成绩写得洋洋洒洒一大片，里面不乏连过程的惊心动魄都写了进去，生怕领导忘了自己所付出的，缺点错误却少得可怜，还要在后面加上客观环境的影响或是“不可抗力”。

光北就是这样一位老到的员工，“刷刷刷”，不到半小时的时间，自己的年终自我评价就写好了。离上司谈话的时间还有三天，他可以提早准备：如何根据自评表去介绍自己一年的业绩，如何加大渲染自己的成绩，如果上司对自己写的成绩或者日常工作不认同，怎样能够“力挽狂澜”，如果上司提出对自己的不满意，自己又应该通过说些什么话消除上司的不好的看法，争取主动，等等。

三天后，光北如约坐在了上司的面前。

“一年了，光北，这一年你干得不错，特别是供应商维护和成本节

约方面，做的还可以。”

“还可以？今年的花费可是公司五年的最低点。”光北心里暗暗叫屈，眼里却依然带着笑。听着上司的开头总结，脑子逐渐就在偏离轨道，心里开始预测性地默念“但是……但是……”。十分钟后，上司终于说到了“但是”：“但是——这一年你与其他部门的沟通不太好，投诉率也高，公司可是业务第一，一线今天要，你最好昨天就给准备出来……”光北听着，心想无非是让他容忍那些职场关系的不公平，他心里不打算改，要是改了，自己的工作就没法进行了，但是这些问题上司是必须说的。“好吧……好吧……”光北又开始心中默念，十分钟后，上司说到了“好吧”。

“好吧！希望你明年好好改进，也对得起公司给你涨的工资……”

心中暗暗松了一口气，光北心中暗想：年复一年，你这个上司好像说的话都是一个套路，先表扬，再批评。他调整了一下坐姿：“谢谢您这一年对我的支持，我今后会再接再厉，不断完善自己，更好地服务一线部门和公司。”光北知道，这句话是必须要说的，一是让上司知道自己会听他的话，二是让上司知道自己感谢他。几句话干净利落，并且点到了自己的“缺点”，也让上司舒心，光北的话谈完了，去叫下一位小刘。

“真快！看起来领导很满意啊！”同事们赞叹光北出来的速度。

“哪有哪有！我听得可认真了。”光北嘴上解释着，心里却在想：“年终谈话，也是有套路的。”

生存法则：

在年终谈话之前，要知道“功夫在课外”，工作中要时时和上司保持一致，即使有错误，也要按照上司的指导及时改正，这将有助于上司对于你坏印象指数的降低，以便他不会把看你不顺眼的地方写得太多。

此外，不要太过介意年终谈话里上司对自己的批评，要知道，如果不批评你，来年何以促进你的工作，让你有所进步呢？还要记得，要明明白白地表达你接受批评并且马上改进的态度，让上司知道他对你的容忍和“苦口婆心”得到了应有回馈。

非工作时间

周末双休，华智拉着女朋友的手“压马路”。今天是他们订婚的日子，女友和自己都是城市白领，平时工作都很忙，基本靠电话和网络说上几句情话，坚持了多年，终成正果，很是激动。

“丁零零……”华智的手机响了，是经理的电话，华智示意女友停止嬉笑，找了个僻静的地方，经理的电话可不能不接。

“华智，公司现在急需A工程的标书方案，我已经把要求发到你邮箱里了，你看看，今天就开始准备，明天早上给我！”

简直是个惊天炸雷，休假都不让人家消停，可是今天对华智来说很重要啊，他下意識地向经理争取：“经理，那个工程不是说下周才开始吗，明天再弄行吗？我今天……有事。”

“不行！”电话那边是斩钉截铁的回绝：“天大的事情你也得给我做完，这个很重要！”

华智还能说什么？这种工作在上司派下来的时候就只能遵守，而且，他所在的公司是没有任何加班费的。“这可是我的私人时间啊！”华智心里气愤，但是只能自己消化掉，因为作为下属，他不能说不。

听着女友惋惜地撒娇，华智回家准备文件。下午本来打算带女友去见父母的，也只好取消了，其间有朋友打电话来邀他出来玩，他也拒绝了。由于这种临时的任务，他非工作的休息日，成为义务的工作日。

第二天早上，华智把文件发给了经理，里面有几个数据他不知道，还有一些技术点评需要经理“亲自操刀”。华智给经理打了电话，说明了上述问题，经理在接电话的时候就透着满心的不高兴：“华智，文件做好了，按时发过来就行，给我打什么电话？”

“经理，里面有几部分我不清楚，得您写，在最后三页。”

经理边接电话，边打开电脑看了看，回复说：“这些问题现在我也弄不出来。这样吧，明天上班再说，不急，还有，周末的时候少给我打电话。”

华智心里那个气：“不急！不急！昨天折腾我干吗？给你少打电话，你给我打得倒是多！”

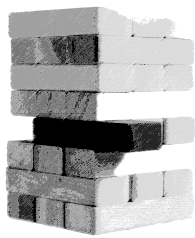
周一，经理把改好的报告给了华智，告诉他有些部分还得加进去，让他去经营部门要相应的数据，下午交回来。

要加的东西很多，华智忙活了一上午，才把经理的批改加到了文件里。如果要求下午交，时间有点紧张，华智顾不上吃中午饭，就去找经营部门的经理徐默。

哪知道刚刚说明来意，人家徐默就打了个“停”的手势，然后指了指挂钟，淡淡地对华智说：“华兄，对不住，现在不是午休时间吗？不谈工作，2点以后你再来。”说完以后就从华智身旁飘然而过，华智哭笑不得。

华智追着徐默，打着工作重要的旗号，希望人家给个面子，可徐默还是我行我素。华智又开始说软话，人家还是不愿意帮忙，华智生气，和徐默吵了起来，边吵心里还纳闷：“这是给人打工的人吗？”徐默也给逼急了：“你能力不行不能转嫁给我！”

华智气得够呛，也没办法，公司规定12:00~14:00是休息时间，既然人家提出了，就得尊重。



跑断了腿，挤破了头，就是找不到好工作！这恐怕是目前千百万求职者心中的一大疑惑。求职路漫漫，上下左右求索都未必能够如愿。本章通过对求职过程中几个重要要点的故事描述和点评，帮助你拨开层层迷雾，掌握求职成功的金钥匙。

求职跳槽 步步为营

第五篇

第五篇

求职跳槽 步步为营

188

.....

跑断了腿，挤破了头，就是找不到好工作！这恐怕是目前千百万求职者心中的一大疑惑。求职路漫漫，上下左右求索都未必能够如愿。本章通过对求职过程中几个重要要点的故事描述和点评，帮助你拨开层层迷雾，掌握求职成功的金钥匙。

.....

面试那一眼

刘林去面试，这是一家待遇、发展都让人咂舌称奇的优秀企业，为了面试成功，刘林花了大价钱、大精力做了非常充分、全面地准备：衣着笔挺，资料丰富，证书齐全，甚至还专门从网络上下载了面试官考题问答，加上自己的工作经历和丰富的职业经验，刘林有着志在必得的豪情和自信。

经过了复杂的笔试、初试、复试，刘林终于见到了公司的“老大”，他觉得自己有“满腹经纶”要向这位伯乐倾诉。在本着友好和谐的诚恳对话中，刘林使出浑身解数展示自己，然后就自我感觉良好地回家坐等“金榜题名”的消息。但出人意料的是，一个在他眼中任何一个方面都输于他的“衰男”最终抢了他的位置，而内情就是老总看“衰男”比看他顺眼。

天理何在？

这是什么道理？但它的确说明了一件事情：面试有的时候的确需要有些运气，你和你所体现的综合特质要和这个企业、至少是各层面试官的气场相合，归根结底，就是你要得到与你接洽面试的所有人的好感。让我们来看看一般你都会遇到哪些人：

当你走入一家企业，首先要与美丽的前台小姐对话，告诉她你是来参加面试的，然后在前台小姐的指引下就座等待。其间，你可能会与

同来面试的人相遇，或是看到了在这个公司工作的帅男靓女“漂移”而过，公司的清洁阿姨恰好走到你身边扫地，前台小姐为你沏上了一杯水，你将在以后的几天或是一个多月中在这样的情景下经过初试（与人事部门人员的沟通）、复试（与应聘职位所在部门负责人的沟通）、三试（与高层面试团队的沟通）、四试（与公司老总的见面）。也许在此之前，你还要拿着厚厚的一打纸，在规定的时间内进行笔试，或者上述的四级面试缩减为2~3次，但无可厚非的是，你要见很多与这个企业相关的人。那么你就要依靠自己谦虚的态度、专业的知识和经验、亲切的微笑、以百分之百的饱满精神积极应答，但要注意不要顶撞或者否定你的面试官的任何一言一行，即使他是错的，而是要迂回表达自己的优秀，让他们看你顺眼，至少不讨厌你。此外，对于前台、阿姨，同来面试的应征者都要客客气气，这也是很有必要的，因为你无法保证这些人和你的言论是否恰好被面试官听到，从而使面试官侧面地认识你，更何况很多人早已听说了面试场景的一些品质性的考验，例如，扫帚倒地扶不扶？纸团掉了捡不捡……江湖处处皆险恶，如此而已！

若命运之神在你处处小心之后还是没能让你与所有人对上眼儿，别忘了在你被否定或pass之后厚着脸皮去向这个企业询问失败的原因，或是解释。打个电话，或是直接跑到面试单位那里争取一下，至少能表达你的诚意，体现一下你对该企业的崇拜，保不准人家就会因你的“单相思”而感动。若仍无法挽回，就请你以超然、乐观的心态让往事随风吧，毕竟人生不如意事十之八九。

面试和买彩票唯一的共同点就是运气！

生存规则:

面试必备状态要点:

1. 梳洗整洁、精神饱满、态度诚恳、语言温和。
2. 穿着要正式，还要让自己舒适，便于良好发挥。
3. 类似不乱扔东西，谈话完毕把椅子放回原处的小细节等一定要保持。
4. 保持微笑。
5. 说话要清晰，有条理，不要带自己的口头语或者方言。
6. 对于所有的人都要客气。
7. 见到面试官的第一句一定是“你好”，谈话后的最后一句一定是“谢谢”。

给你来个“下马威”之环境篇

这一章和下一章串联了一个完整的故事！

事情叙述得因太过翔实而显得 唆，但只是为了把所有他人经历过的场景做一个总结，然后告诉你，你所遭遇的“难受”，只是一种伎俩！

金融危机来了，名牌大学刚刚毕业的刘小艾实习的公司突然裁员，她不幸“中弹”，再次融入大学生求职队伍。转眼间，她已经找了两个月的工作，拥挤在茫茫的求职大军中。从曾经信誓旦旦要进入国内一线企业到目前四处碰壁，一个岗位跟众多竞争对手抢夺，刘小艾的雄心壮志慢慢沉到了低谷，甚至迷茫。“对不起，你没有工作经验；对不起，你的专业不对口；对不起，你的性别不符合本岗位的要求……”这些话往往让她吃了闭门羹，小艾根本不知道是否还能找到工作，她现在已经深深感受并接受了社会上对于大学生就业所提出的“先就业，再择业”的经典路线。但是，即便这样，她也无法实现就业。经历了众多的面试，诸多方面都很优秀的刘小艾总是铩羽而归，真正成了“面霸”一族。

这一天，刘小艾来到一个中型企业应征面试，地点在三楼，可刘小艾刚到一楼，就看见了排成长龙的应聘队伍。那里面有娇艳妩媚的“美女”，也有风流倜傥的“帅哥”，有谈吐不俗的“资深人士”，更有不计其数的“初出茅庐”的大学毕业生。竞争者太多了，这让“平淡无奇”的刘小艾本就忐忑的心情充满了阴云。

整整站了一个上午，刘小艾经过了身心疲惫的等待，终于等到了面试。现代化的面试方式最常见的就是小组面试，就是一队面试人员同时在一起面对公司的若干考官，在一个众目睽睽的环境下接受“拷问”。小艾这一组，一共5个人，她是5号。面试之前，刘小艾目睹了前几组的“败北”，这让她心理更有压力，出来的人有的反馈面试考官们脾气不好，经常揪住应聘者的“历史”、“经验”质问；有的反馈面试考官们没有知识能力，不懂装懂，提不出专业的问题；有的说这个公司待遇不像传闻中那么好，虚有其表，面试官压低应聘者薪酬就跟买白菜砍价似的。更有甚者，面试官盛气凌人，“刘小艾”们经常听到面试考场里考官大声叫嚷、质问或是拍桌子之后，一个个应聘者悻悻而去。还有一个刚刚大学毕业的男生红着眼圈，头也不回地就离开了面试考场……“这是面试吗？跟上刑也没什么区别啊！”刘小艾心里咯噔一下，“看起来自己对于公司的要求也得改改，但这毕竟是个正规的公司，能进去就意味着自己暂时找到了工作，有些待遇上的要求，自己看起来要放弃了。面试考官不好对付，自己得小心……”还没琢磨出来个应对方式，刘小艾就跟着前面的同志们赴了“刑场”！

生存规则：

求职者在进入面试前最难过的那一关实际上是心理关，你在求职面试的时候是不是很紧张，总是担心面试官考核或提问你不见长或者不优秀的方面？尤其是在大型的小组面试背景下，那些前面面试完的应聘者所表达的负面言论是不是会让你五味杂陈？一般来说，企业通知你参加面试，就会提前衡量了你符合企业的某种需要或者要求，也就是说他们认可了你有可能入职公司的资格，大可不必因为他人的言论或者是自己短时间不能弥补的缺点来折磨自己给自己负面暗示，这样会影响到面试的状态和效果。

给你来个“下马威”之考场篇

这一章和上一章串联了一个完整的故事！

一进考场，刘小艾就泄气了，先不说考官，只见考官们身后有一块大牌子，上写着“无业务客户人脉者不符合本职位要求，本公司概不录用”。也就是说，应聘的人要带着自己以往的客户资源，这样有助于这个公司直接拿到客户订单。刘小艾刚毕业，工作经验都没有几个月，更别说有人脉。此时，五人中二号突然站了出来，对着考官说：“对不起，我不符合贵公司的要求。”然后，那人无奈地回头看了看小艾，走了！刘小艾心里明白，因为这人和她一样，都是应届毕业生。

刘小艾还在难受中，走，她舍不得自己站了大半天的时间，不走，自己简直就是板上钉钉的应聘分母，那位应届生同盟的走更是牵动了她那脆弱的神经，试问不符合人家的要求，还在这里耗着，遭人冷眼干什么？还在犹豫中，考官提问来临了，只见一个气质不俗，但明显看得出盛气凌人的女考官，用极其高昂的声音对他们说：我们公司对于新来的员工，不可能像诸位所写的希望薪酬那样高，另外，还要根据你们的业绩考虑是否留用，换句话说，你们的要价太高了，我们不会给……此时的刘小艾，突然镇定了：谈到薪酬，自然他们已经看过自己的简历，虽然不符合职务要求，但是没有人轰她走，也许还有希望。就算没有，作为一位优秀的“面霸”，自己也可以学习其他几个人的应聘对答经验。

虽然这个面试官说给不了自己希望那么多的薪酬，也得先听听她能给多少，看看是不是真的在自己的底线之下，只要能支持自己的必要生活费用，要是能被录用，先干着也行。刘小艾这样想着，又紧紧地坐在了椅子上，生怕离开。此时，一号又站起来了：“既然贵公司不能给予我相应的薪酬，我放弃此次面试。”刘小艾想了想，一号写应聘薪酬时自己看见了那个数字，其实也不高。

后面的面试问题更是五花八门：有的考官问，为什么应聘者会离开原公司，是被开除？还是能力不行？或是业绩不高？颇有警察询问的感觉，有的考官拿一些高层次的管理知识提问，弄得小艾三人答不上来，颇为尴尬。有考官问的问题又细致到针尖麦芒，比如应聘者认为自己为何适应工作岗位……在此期间，资深人士“三号”因无法承受面试考官们狂轰滥炸的质问性提问，愤然离去，临走的时候悄声对剩下两个面试同盟说：“走吧！拿人不当人！”小艾心想：三号工作经验丰富，找工作相对好找，自己刚毕业，肯定不能像人家那样拍拍屁股走人。因此，虽然心里更难受了，但她还是坚持住没有走。

“真成难兄难弟了！”刘小艾在目送了三号之后，偷偷瞟了一眼四号，希望得到些同盟眼神的鼓励，可四号给她的却是不屑的目光。一种竞争的残酷油然而生，刘小艾不寒而栗，她突然发现，自己已经九成九的输了，因为刚才在面试的阐述中，职业经验老到的四号简直是她学习的榜样。

刘小艾彻底心里踏实了，她突然想看看自己到底能坚持到什么时候，正当她以为要被pass的时候，她和四号被通知进入单独面试，面试她的正是那位盛气凌人的女考官。刘小艾心里很坦然，就当聊天呗，享受一下大公司的单独办公室和空调，也算值了。女考官依然用那种盛气凌人的气势试图压制她：“从简历上看，你根本不符合职位要求，你没

有相关的经验和人脉，虽然你有两个月的实习工作经验，恐怕你连那个公司每个人叫什么名字都还没搞清楚吧？毕业生就是毕业生，你还没有足够的社会经验，如果你的领导是个急脾气，不好沟通，跟你大喊大叫，你能承受？而且，你和四号比，你们简直不是一个重量级的。此外，本科生多得是，都得从基层做起，就算你能进入公司，工资起步也会很低！”真是字字见血，刘小艾被批得一无是处，可谁又能否认，这些都是事实呢。虽然知道肯定应聘不上了，但小艾认为自己也没有那么一无是处，她还是泰然自若地说：“首先感谢您面试我，虽然我没有相关经验和人脉，但我有从成长开始二十多年与人良好沟通的能力，我相信我能胜任，何况客户是需要建立的，老客户只是定数，而能不断挖掘新客户才是要点，我愿意试试；我承认我的竞争对手在某些方面比我优秀，我也会向他学习；我对待工作会诚恳和认真，这也许就是我最大的优势，我能坚持到面试的这一刻，说明我对贵公司和该职位都有诚意；另外，薪酬的问题，我愿意接受，能者多劳，我可以试试；关于与领导沟通的问题，我会始终保持平和的心态，和领导研究问题，毕竟是为了工作，为了公司……”在答完了所有的问题之后，刘小艾走出了面试大楼，从面试考官沉沉的脸上，她丝毫看不出有下文，她觉得自己又当了一次“面霸120”！

出乎意料的是，一个星期后，刘小艾收到了录用通知。后来她才知道，她是唯一被录用的，四号之所以被刷下来，是因为他在单独面试的时候对考官攻击了刘小艾的“无经验弱势”，而刘小艾在单独面试的回答体现了一个懂得接受自己缺点和不断改进的诚恳态度，这让面试官们认为她会有好的团队合作精神和团结精神。

生存规则：

随着现代职场竞争的日益激烈，以及企业求新、求快、求高的发展要求，职场人应具备的能力已经不是单单的“经验主义”，更多的还要良好的心理素质、抗压能力。人力资源的面试类型应运而生了一种称为“压力性面试”的考核，大概就是将应考者置于一种人为的紧张气氛中，让应考者接受诸如挑衅性的、非议性的、刁难性的刺激，以考察其应变能力、压力承受能力、情绪稳定性等，考官们以穷追不舍的方式连续就某事向应考者发问，且问题刁钻棘手，甚至逼得应考者穷于应付，以此逼迫应考者充分表现出对待难题的机智灵活性、应变能力、思考判断能力、气质性格和修养等方面的素质。如果你了解这一点，对于求职时所遭遇的不近人情或者是咄咄逼人，还会这么在意吗？求职需要一个诚恳的回答，据理力争，尽力争取的态度。请藐视那些伎俩，展示你最完美的一面。

有些人，永远不要得罪

韩康在中宇公司遭受了不公正的待遇，有很多方面：职位、薪酬、受气等，最烦的就是韩康有一个嫉贤妒能的上司成建，其压制下属、偷梁换柱之事让韩康气愤不已。在近半年的消极对抗之后，韩康终于在和上司的争吵中提出了辞职。离职那一天，韩康心中涌起一种受辱之火，毫无顾忌发泄在为他办理离职手续的人力资源部员工小白身上。

离职后，凭借着自身独当一面的工作经验，满怀斗志的韩康踏上了漫漫求职路，但其间艰辛难以形容，主要是韩康总是在顺利地经过层层面试之后，甚至面试官都给了肯定的答复后，在回家等待入职通知的时候，就没有了下文。天堂和地狱的感受每天都在一次次地浇灭韩康的心，后来，经高人指点，韩康咸鱼不得翻身的原因浮出水面：

传闻中的“背景调查”！

背景调查是目前HR们常用的一种工作方法，简单地说就是公司对要招收的员工进行以往的情况了解，包括工作状态、经验、品格、经历、是否有疾病、个人历史、有无犯罪前科等的调查，以防止公司引狼入室，带来不必要的麻烦和损失。从背景调查工作的层面来说，要想了解这些问题，最快的办法就是新公司的HR直接把电话打到拟录用员工的老东家那，而老东家们在接到这样一个电话的时候，接听人员的流程大体是这样的：

1. 公司总机转到人工查询，一般都是行政部门的人员负责人工查询的工作，不排除有的HR八卦地去问行政人员关于这个人的情况，但这样一般都不很专业；
2. 行政将电话转入人事，然后就是HR对HR，或正式、或八卦，反正就是在就一个人的过去种种“论道”；
3. 若老东家的HR不是很清楚这个人的日常状态，就会将电话转到这个人以前的直属上级领导那里，然后就是新公司的HR和老东家的老上级友好对话，也许内容对于被调查的这个人并不友好。

这种调查虽然具有不少的弊端，但是依然被用得如火如荼。有的人甚至指出，一个人如果连职场的人际关系都搞不好，不管他是否受到了不公平的对待，都代表他的无能。

小白？成建？或者是其他人？韩康显然是被人泼了黑水，但是只能将抹黑的范围划出而无法追究，试问又有谁能够承认呢？

好在韩康还是有些职场的朋友，辗转腾挪之后，终于找到了一份工作，虽然对方也有背景调查的内容，但是人性化地要韩康提供两个在以往工作中知根知底的同事作为备查。后来，韩康进入了这家公司，该公司的人事人员告诉他，的确在调查中接收到韩康的一些负面信息，但由于公司的信任和分析，判断有些反馈可能夸大其辞，所以愿意给韩康这个机会。但是，这些反馈多少证明了韩康在人际关系上有所缺乏，希望他以后注意。（注：这也是不专业的HR表现，因为不应该透露反馈者及反馈的内容，更不应向应聘者提及。）

如芒刺在背，韩康不知道是谁说他的坏话。但经历告诉他，有些人，最好永远不要得罪！

生存规则：

如果你在一家公司工作的时候，记得无论因为工作问题多么的愤怒，也要保持良好的平和心态，以沟通或者是“得过且过”等方式解决，并且不要以吵架、抵抗、明显的拒绝等方式来回应相关的同事。换句话说，就是要忍字为先，不要激化矛盾，落人话柄，因为你无法保证在你进入新公司后，因背景调查而遭人诬陷。另外，的确要在企业中结交几个愿意“真诚相待”的死党，他们将是证明你委屈以及能力的后援。而在新公司的面试时，如果知道对方的背景调查，要适当提前透露自己在老公司所遭受的一些不公正待遇，做个备案，这样，能让面试HR在背景调查中，不至于对回馈偏听偏信。

扼杀你于无形的“期望薪金”

月月辞去了原来的工作，投入到浩浩荡荡的求职大军中，为了更上一层楼，她希望自己的薪酬标准比上一份工作的3000元还要有所提升。要说3000元这个职位数目在她所处的城市以及行业领域来说，还是不错的，至少处于一个中等的价位。这一天，月月接到了四家企业当天面试的通知，经过她“007”般的大脑速算，她排出了赶场面试的最佳路线，而在这一天，除了疲于奔命和强颜欢笑之外，四家对于她初试的回馈态度也让她开始重视对于“期望薪酬”的回答技巧。

第一家公司是一家实力雄厚的外资企业，洋腔洋调的假洋鬼子面试官让月月充满了能被青睐的渴望，至少这家在money上应该很可观，更不要说还是分秒必记的加班费，月月为了自己能体现出好的性价比，恍惚中就自降了身价，开出2500元的薪酬，一下子就自己划掉了六分之一。而面试官以不屑的眼光看着她，告诉她公司此类职位的起步价就是4000元，那意思就是说月月是一个行业的“低级”人才，没见过什么世面，期望薪金在面试官的口气中代表着应聘者对于自身价值和经验的衡量，既然月月自己要低了，说明她有可能是便宜没好货。

第二家公司，刚刚起步但前景比较好的民营企业。吸取了上次的教训，月月认真地“高估”了一下自己的价值，开出了3500元，对方听了一口回绝：我们给不了那么高，这简直是天文数字。

第三家公司，稳定的国企，月月经过两次被泼冷水后，都不知道该要个什么样的价码了，好在脑子还不是太死，就用崇拜的口吻表达了对公司的青睐，不就是拍马屁吗？然后怯生生地说：“我个人发展要与企业发展同步，我也别说自己期望是多少了，你直接告诉我好了！”对方并没有如月月所问回答，而是告诉他，初试不会跟你说，但你至少应该告诉我们一个数，我们也要考虑企业的承受能力啊。月月听了，觉得也有道理，就答了个回归本位的3000元。对方跟所有招聘企业一样，开始跟月月砍“白菜价”，告诉她给不了这个数，不过企业一签合同都五年，福利齐全，相对稳定。月月想，这也是附加值啊！

第四家公司，小得不能再小的企业，月月其实根本就没把它放在眼里，但她突然有了以弱势应聘者挑战强势招聘者的兴头，期望薪金还是开到了3000元。小公司遇到这样一个人才，表示了欣赏，但是也实事求是地说公司只能给到1500元。月月pass了这家公司。

晚上，带着一身的疲惫，月月认真考虑今天的状况。第二家估计是没戏了，她实际上还是希望工资在3000元以上，而且那个面试官面前厚厚的几百张简历，谁去甄别筛选也是个力气活，面试官完全可以以此把她的简历作为无价值的纸张扔掉。就剩下第一家和第四家，如果有机会进入复试，她应该在期望薪金问题上进行比较灵活的修改和补充。当然，这样的总结也要用在与其他公司的面试之中，大概需要注意一下几个方面：

1. 期望薪金是个人自信、未来生计的表达，一定要说，省得耽误双方的时间；
2. 期望薪金虽然是个数，但也要说得委婉，不要说得太死，可以用上下、左右之类。如果要的较高，也要表达出“可以商量”；
3. 要在表述期望薪金的同时表达出与其匹配的优秀；

4. 要关注公司、行业的企业文化内涵和机制，在自身认可的前提下，对于类似成长期、成熟期、发展期的企业可以提出自认为适应他们的价位。毕竟福利、保险数量、培训机制等还是应该算在附加值上，价位就应该上下灵活，不能一视同仁；
5. 薪酬并不是带给你发展的唯一保障，企业的发展前景、职业的发展前景、你是否能发挥激情、快乐工作也都是你选择进入的重要因素。

过后的几天，月月也没有收到第一家和第三家的复试通知。不过，她及时改变了对于期望薪酬的回答策略，在新一轮的赶场面试中，找到了跟她要求“和谐”的“婆家”。

生存规则：

现代职场面试中，你会发现所有的企业几乎都要问你一个期望薪酬，除了你自己关心的养家糊口的价码，实际上企业也在一点一滴把关人工成本，所以，期望薪酬成为是否录用最直接的第一分水岭。在提出希望薪酬的时候，个人应考量自己的职场期望和定位，把那些相应的附加福利都要考虑到，例如工作累不累，算不算工龄工资，离家近不近，需不需要额外的交通支出，有没有工作餐等。另外，还要考虑应聘企业目前的状态以及日后企业和职位的发展前景，不要单单去衡量工资的多少，这些都应该考虑进去。

一语相关：庸俗和高雅

张强和李河是从小一起长大的玩伴儿，从小到大，两个人学习、生活背景相似，专业相似，双方父母都在同一个单位上班，工作的内容都一样。成长背景相似，两个人因此成了志向相投的好兄弟。张强为人直爽，做事说话喜欢言简意赅，直抒胸臆。李河为人比较圆滑世故，谨慎小心。张强和李河目前都辞了职，原因也很相似：工资给的少，领导排挤。

一日，某公司招聘，张强和李河同去应聘，由于是单独面试，两个人回答问题的内容相同，但是结果却不同。

张强的面试现场：

面试官：请你介绍一下自己。

张强：我以前在宙华公司做过你们招聘的这个职位，做了3年，做办公室人事、行政、外勤等方面的工作。

面试官：你的离职原因是什么？

张强：唉！领导看不上呗。干了3年，本以为职位会上升，结果我那个领导不给面子，不给机会，另外钱也给得少。

面试官：能介绍一下你的家庭吗？

张强：我爸在一家公司给人看大门，我妈也在这家公司，给人编织袋子。

面试官：你有什么需要了解的吗？

张强：这个职位能给多少钱？另外你们管中午饭吗？有保险什么的吗？

面试官：这些等您进了二次面试我们会和你沟通的。（面试官认为张强也许还有问题问他，双方沉寂了5分钟。）

张强：哦，那好吧。

面试结束。

李河的面试现场：

面试官：请你介绍一下自己。

张强：尊敬的面试官您好，很荣幸能得到这次面试的机会，我叫李河，毕业于某某大学，所学的是企业管理专业。我具有3年您所招聘的岗位经验，主要负责了办公室人力资源、行政管理和外勤公关，也得到了原来公司的好评。我想我可能比较符合贵公司对于该职位员工的要求。

面试官：你的离职原因是什么？

张强：为了寻求更高的发展，当然，也希望能得到和自己工作能力、贡献匹配的薪酬。

面试官：能介绍一下你的家庭吗？

张强：我的父亲在一家公司担任安全保卫的工作，我的母亲则在这家公司负责技术工作。

面试官：你有什么需要了解的吗？

张强：如果方便的话，能否透露一下这个职位的薪酬待遇，比如工资水平、保险、公积金、是否有工作餐等。

面试官：公司目前有工作餐、有班车，也有保险。至于具体的薪酬，如果您进入了二次面试，我们会具体与您沟通。

面试官认为李河也许还有问题问他，保持沉寂。

李河马上跟上：好的，谢谢您，我没有什么问题了。请问您还有什么要问我的？

面试官微笑着说：没有了，谢谢你来参加面试。

面试结束。

毋庸置疑，李河进入了下一轮面试。

在以往的面试中，你是“张强”还是“李河”呢？

生存规则：

“中午管饭吗？”可以换为“请问是否有工作餐？”，编制袋子可以称为是技术工种，和上司闹别扭离职可以说成是寻找更高发展……你会包装自己吗？简单地说，就是把你的缺点、缺憾或者负面背景全部变换成冠冕堂皇的正面形象。你会交流沟通吗？把民间的、传统的、平常的语言说得更加规范、漂亮以及专业。这可是职场求职必备的一项重要重要技能，它能把你从本来平实普通的求职者形象瞬间变得高大优秀。但这一切，都需要你学会自己去介绍自己，给自己罩上“华丽的外衣”！

“召唤”猛“撞车”

浩阳失业了，融入了浩浩荡荡的求职大军，每天的日子就是在网上投简历，论坛上找信息，还有就是辗转于多个人才市场。简历投了一批又一批，没有通知“召唤”的时候就带着沮丧继续上述的日子，有了“召唤”就要东奔西跑地去面试。

一日，浩阳接到了中字公司的面试通知，要求他第二天9点来，浩阳特别高兴，欣然答应。没想到，还没过一个小时，非凡公司打来电话，也让浩阳第二天9点来参加面试。浩阳有些为难，跟非凡公司的人事沟通：“对不起啊，能不能晚一个小时呢？”对方一听说：“不行啊，我们主管就9点有时间，你有什么事情啊，不能推一推吗？”浩阳脑子一懵，应声答道：“哦！刚才我已经接到一个公司9点面试的通知，时间排不开。”对方一听就不耐烦了：“你又不是老总还得预约！很遗憾，那你就别来了，显然你重视那个单位的面试！”“哪家面试对我都很重要啊！”浩阳刚要解释，对方早已挂了电话。

有了这一次的教训，浩阳可不敢照直说了，每一个公司的面试机会他都很珍惜，只是得看人家有没有相中自己，要是因此引起招聘单位之间的“吃醋”，人家作为强势一方根本不屑一顾，可是自己处于弱势求职者就会失去很多机会，那就不是只有遗憾了。

可面试“撞车”想两全其美，除非应聘者圆滑拖延，再加上对方的人事比较有人情味，愿意通融，还能有什么办法呢？

又一日，同样的情况，浩阳只能含含糊糊地对第二个公司说自己有急事，能否通融一下，自己晚一点儿到，哪知道又碰见一个执著的询问者，问他有什么急事。要是当天通知当天面试，浩阳还能说因为自己目前离得太远，交通耗时，可人家偏偏通知是第二天面试，浩阳只能说第二天要去医院打针。结果人家一听就给下了最后通牒，告诉浩阳不能通融，如果他珍惜机会，带病也要来。

浩阳彻悟了，这个问题，只能是在“撞车”的时候，尽力沟通，沟通不了的就先答应，然后在面试前进行公司比较，然后“挥泪斩马谡”！

唯一能做的，就是减缓投简历的频率，但是也要把握尺寸，因为频率太缓，也许自己会错失更多的机会！

生存规则：

减少面试撞车的方法：

1. 做好职场规划，不要什么职位都投，找工作的时候，要想自己想自己准备干什么，喜欢干什么，准备把什么样的工作作为自己一生的事业。
2. 投简历的时候，对于初步选择的企业，可以通过电话、网络、朋友介绍、论坛发帖等方式探听其内部情况或者福利待遇。目前，网络上已经出现大量的企业口碑的反馈网，大致是应聘者或在职者对于该企业的一些评价，可以帮助应聘者衡量是不是自己想去的公司。
3. 面试如“撞车”，切不可其他公司面试为理由拖延，要表达出十分想去该公司的愿望，博取通知者的同情。
4. 对方打来面试通知电话，可事先就一些你感兴趣的问题大胆提问，如福利是否齐全、是否双休、薪酬大概多少，等等。这将方便你决定是否参加面试，但要态度委婉诚恳。
5. 投简历也要有规划，每天投几家企业，根据预测每天面试的数量来安排自己的行程，防止疲于奔命，影响面试状态。

那些过关的简历和它的主人

小雪目前是千万求职者中的一员，网上海投简历，招聘会跑断腿，依然没有保佑她被招聘的企业看中。小雪就纳闷了，那些没有自己优秀的人都名花有主了，自己怎么就不招人家待见呢？此时的她，正站在所在城市本年度最大型的招聘会上，寻找有可能接纳自己的企业。

会展中心，各企业HR们正各自坐在桌前，悠闲地看着脚步匆匆的应聘者，偶尔有人过来投简历，就报以一个亲切的微笑，而众多求职者正手持着精心编写的简历，搜寻自己心仪的东家。

“您好，我想应聘行政工作，这是我的简历。”Long公司的HR白海丰被小雪羞怯温和的声音从百无聊赖的发呆中拉了回来，只见一个女生双手持简历递向了自己。“你好，简历我收到了，如果有意向，我会在两周内通知你。”白海丰其实并不打算要这个女生进入面试，只不过走个过场，虽然招聘公告上这个职位是男女不限，但实际上公司是想找个男生，因此他也没有问小雪关于专业和经验上的相关内容，只是淡淡地接过了简历，顺手就放在了身旁的一沓简历中。小雪毕恭毕敬地说了声谢谢，心想：有门儿！心中欣喜，可她不知道，放入备选资料库，她相当于已经被刷掉了。

这就是求职必须经过的第一步，也是最重要的过程之一，把简历批量地发出去，但是你的简历真的过关吗？你会投简历吗？让我们来看一

些成功和失败的例子。

宋佳进入了面试是因为自己在简历的开头写清了自己以往的工作经验，每一个经验最多用20个字描述，一条一条地列出，简单明了，层次鲜明，只用了一面A4纸，就写清楚了所有的职业生涯，而招聘方在看了她简历的前五行，就发现其中四项与自己企业的需求吻合。

李昊没有进入面试是因为简历写得太多，从小学当班长，获过小红花奖什么的开始写，一直写到最后一次离职，他相对还懂得按照逆时间方向先写就业的经验，再写求学的经验。赵龙更厉害，按照从初中到就业的正时间方向写。HR草草看了两个人的第一页，密密麻麻的，就是没有自己想要的信息，厚厚的一沓纸，拿回去嫌太重，直接把简历扔在了招聘会场。

韩磊进入了面试是因为临时在简历上标注了一句“我具有贵公司对于业务助理职位的所有要求，请给予面试机会！”恰巧，这个企业的HR是个性情中人，一看这一句，直接认为韩磊具有企业所需的信心和能力，没看简历就放行了。当然，他也刷下了一批简历，因为自己收到的简历太多，那些没有注明应聘职位的简历自己又懒得细分，而那些像韩磊一样，临时在简历上用笔写上想应聘职位的人，幸运地进入了候选简历的“队伍”中。

冯建进入面试是因为投简历时，对于HR看完简历后提问他都用直接简明的语言回答，“是的，我学过！”“我以前做过，有2年工作经验”等，这些回答正好应对了HR想要知道的要点，HR在得到相应的回答确认后，在他的简历上画了一个代表通过的“√”。而圆圆没有接到面试电话，是因为她在招聘会应对HR提问的时候，总是 唆唆地回答，让HR如坠迷雾中，抓不住要点，直接就把她刷下来了。

欧阳进入面试是因为他在投简历的时候始终保持着微笑，HR心想这

孩子心理够阳光的，肯定应对得了工作压力。而胡 没有通过的原因是在回答HR的问题时表情木讷冰冷，HR觉得这孩子可能容易抑郁，不好惹。

蓝轩进入面试有点戏剧性，他可能遭遇了史上最雷人的简历筛选办法，就是HR在收到一沓简历之后，随机扔去一半。（不要以为这个片段只是个传说，现在有少数企业的确是这样筛选简历的，因为传说老板们喜欢有运气的人。）而何伟幸运地进入了初试是因为HR在准备扔他简历的时候看到了简历上的一句话：“我渴望到贵公司工作，请给予我机会，我会珍惜！”HR当时心软了，觉得这个人对于企业忠诚度不错，万一录用了流动率不会太高。

宋刚没有进入面试是因为他把自己的手机号码写在了简历的最后，而负责筛选的HR因为浏览速度过快，就没有注意到，认为他忘写了。路西的简历上不但写了手机号码，还写了一个备用座机号，并且放在了简历的最上方，HR在通知他来面试的时候恰巧他的手机没电，好在有惊无险，备用座机电话联系到了他……

从他们身上，你学会投简历了吗？

生存规则：

简历撰写要点：

1. 求职贵在工作经验和能力，那些与企业需求无关的人文背景尽量简略；
2. 简历要写得简洁清晰，特别是经验、能力最好逐条撰写，层次清楚；
3. 联系方式、工作年限、专业、学历等重要信息点，要写在简历的上半部分，便于明显锁定；
4. 不要交上厚厚的一沓纸，只需要交上一页浓缩你价值的简历即可。

投简历要点（适用于网络和实体招聘）：

1. 海量投放不可取，需有个人目标性的职业方向，根据方向投递。否则，当太多招聘方通知你的时候，你将面临太多选择的枷锁，也浪费了自己的时间；
2. 现场投简历的时候，要保持诚恳微笑的状态，对于招聘方的问题，大方回答，但要言简意赅，直入主题；
3. 现场投简历的时候，要在自己的简历上注明想应聘的职位，便于企业归类筛选；
4. 随身带上两支笔，一支笔使用，另一支笔备用。因为有的企业看不上你精心设计的简历，就喜欢自己公司的规定版本，需要你当场填。

简历后续发挥：

准备好所有对自己有利的资料，可以通过电话等进行争取。

试用期，步步小心

张云离开了老公司，因为他总觉得自己还有很多潜力和能量可以发挥，职位可以再高一点、薪水可以再多一点、权利可以更广一点，而原来的公司在各个方面都不能满足自己的要求，或者是阻碍自己的要求。他找到了一家心仪的公司，经过了层层的面试，人家同意录用他。当然，在此之前，要经过2个月的试用期。

张云明白试用期的意义，除了考察自己的能力和经验之外，职场上都打着双向选择的旗号。其实，试用期更多的是企业在考察应聘者，张云很期待新的工作，在他心里这家企业能给他所有他想要的，他心里可乐意了。

现在的企业很少有愿意把自己当作员工锻炼的实战场。实际上，新来的员工最好具备“兵来将挡、水来土掩”的能力。张云虽然也有多年经验，但是进入新公司的头一天，还是被如山的工作文件和烦琐的工作流程吓了一跳。经理和部门同事向他交代了他需要做的工作后，张云被听起来天量的任务吓了一跳，他立即觉得一个头似乎变成了两个大，疑惑地问：“这都是我的工作吗？我刚来公司，是不是应该慢慢地交接，或者是让我有个适应的过程？”

经理听了张云的“讨价还价”，立即给了个不高兴的脸色：“这就

是你的工作，前一任就是做这些，你不是以前做过吗？应该没什么问题，公司和部门要求的效率很高，你必须适应。”

“可是……”张云本想再说一说这个难度，抬头看见经理不屑的眼神，还有部门同事的窃笑，就把话咽了下去。

没过几天，张云去找市场部门的专员小黄谈两个部门的合作问题，因为立场不统一，再加上小黄是个火暴脾气，根本不听张云的解释，双方的沟通迅速升级成了近乎吵架。“不跟不讲理的人多费口舌”。在“吵架”五分钟后，张云自动退出了争论，回去跟经理汇报。经理安慰地说了几句，不过还是淡淡地回了一句：“刚才的声音可够大的啊！你和小黄吵架了？”张云不太明白经理的意思，解释道：“那不是我，是小黄脾气暴。”经理听了，意味深长地笑了笑。

214 由于刚到公司，虽然交接了许多，但是张云还是如坠雾中，向经理请教，人家推脱忙，把他推给了同事，而同事们也各忙各的，况且都害怕因教授而遭遇到部门内的竞争淘汰，大都不是真正的帮助张云。张云自己摸索，举步维艰，人被逼急了就是个执著的性子，惹不起领导，就磨同事，张云抱着“与你耗”的精神天天找机会向同事讨教。虽然大多数人都因怕了他而透露一二，但是也开始跟领导打小报告：“新来的这位真够‘菜’的。”

又过了几天，张云有些需要处理的紧急私事，好在自己的工作已经捋出头绪，向经理申请事假3天。经理在接到请假条的时候有些迟疑：

“张云啊，必须请假吗？部门这几天可能要有重要的外联工作，这也是很好的锻炼和融入机会，你考虑……”张云心里着急，没有在意经理的言外之意：“经理，我的事情很急，必须得去处理，您按公司规定不发我相应的工资好了。”话都说到这份儿上，经理又不方便多问，草草签了字，张云急忙拿着单子去人事部备案。经理在后面嘟囔了一句：“真

不懂事，这可不是钱不钱的问题。”

张云处理完自己的私事，又开始了每天的辛勤工作，离试用期满的日子越来越近了，却不见经理和自己谈转正的话题。张云心里藏不住，直接去问经理，经理听了他申请转正的要求，依然是淡淡地说：“你去趟人事部吧。”

张云迷迷糊糊地去了人事部，负责招聘的刘凯接待了他：“张云啊，你来公司也快2个月了，公司觉得你还是不太适合，也许这里不能让你尽显所能，你看看……”

好直白的“逐客令”，张云开始有点如坐针毡，自己在试用期可以说是兢兢业业，对于那些难缠的工作，最后也是努力承受了，为什么不符合公司的要求？

刘凯说着安慰的虚话，带着张云做了交接手续，并且送他离开了公司大楼。张云依然还没闹明白：“请告诉我原因。”望着一个楚楚可怜的男孩子，刘凯也有些心软，虽然留不了他，至少让他知道为什么：

“张云，试用期很关键，这一段时间应该多多夹着尾巴做人，尽量低调做事，可是你却在上班前几天就对你的工作量表示怀疑，骚扰同事，还引起了兄弟部门的不满，并且还请假，这些都给了相关领导和同事们不好的印象。虽然理未必不在你那里，但是你相对于企业就是个体，一个体现出不能融合的个体，是很难被整体接受的。”

张云心里很是委屈，那些他不在意的，或者是容忍之后的努力，都成为他离开的导火索，这是为什么呢？

生存规则：

经过了面试的层层挑战，如果你步入了试用期，多半就意味着你认可或者喜欢这家企业。转正之前的试用期，实际上意味着企业可以随时

拒绝你，而你却处于弱势的无能为力的地位。因此，试用期无论长短，你都要学会在这段时间里尽量低调、谦和，不要与人争论（树敌），或者对于一些自己看不惯的事情“畅所欲言”，在这段时间，请假也要深思熟虑，特别是事假，有可能会让人认为你不安心工作或者不重视工作。

职场入门即动作

公司管理部要扩充力量，总经理给了指示：招两个，试用期的成本他是愿意花的，只要是公司要合适的人，还可以有比较，如果一个相对不行，另一个就是相对优秀。人事经理半开玩笑地说：“您这有点儿不地道啊！这可不是真正意义的招人，而是相当于就是个实习或者见习的机会。”

总经理回答：“就是这个意思，谁叫咱家是万里挑一的好企业，人家乐意来‘实习’呢？”

经过“地毯式”的层层筛选，两个人脱颖而出，一个叫刘丽，一个叫武云。刘丽是在职研究生，有一年的工作经验。武云是优秀毕业生，在学习期间也是被好几家公司相中。但是对于公司的“实习”机制，无论是有经验的还是没有经验的，两个人都十分乐意。但最让人郁闷的是：在人事经理刚刚通知两个人来入职以后，老总就给了最终指示：“二选一，择优录取。”管理部经理白奥对于武云更加偏爱，一张“白纸”，服管，听话。刘丽工作经验一般般，还不如“白纸”能够重新“画”，白奥总觉得不适合他的口味。

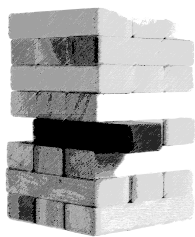
报到的第一天，两个人有些懵懂木讷。的确，到了一个新环境，遇见一群陌生人，换谁多少也有些拘束。白奥跟人事经理说：“我看两个都悬，说不定都得走，但我还是希望武云能够留下。”人事经理咯咯地

笑：“板上钉钉，至少能留一个。说句实话，我预测是另一位，不过还得看看她们是否有职场基础性的‘动作’。”白奥有点疑惑。

中午的时候，管理部跟着老总去参加一个重要会议。在车上，老总突然想起一件事情，向众人发问：“你们谁有财务柳白的手机号。”在场的人都没有接话，老总很是着急，有一笔款子他想暂缓划出。这时候，刘丽听到老总的需求，不慌不忙翻开自己的翻盖手机，然后找到了柳白的手机号码……这是刘丽的一个工作习惯，到了新公司，必须先知道重要部门的员工联系电话，以便工作沟通。没想到，来的第一天，就发挥了大用处。

218 下午的时候，白奥把两沓子报销单分别给了两个人：“刘丽，你去总部财务部上交单据。武云，你去下属物业公司财务部送单据，很着急。”听了领导的话，两个人“嗖”的一声都站了起来。武云飞一样地跑出了门，直奔物业财务，刘丽却缓缓地对白奥说：“经理，您能告诉我类似的流程是怎样的吗？是先去财务，还是先去找分支总监？”白奥微微一笑：“没问题，你先去财务出纳那里让他签一下是否在预算内，再去找财务经理，再去找分支副总，最后到总经理秘书那里就好了。三天后，记得去拿。”话音刚落，经理的座机就响了，是武云打来的：“经理，财务的人拒签，人家说咱签的不对，您说下一步我是回去还是……”

临下班的时候，刘丽和武云结束了一天紧张的工作，各自回家去了，白奥却在两个人离去后悄悄地走到人事经理的办公室。原来，公司有指纹和纸式两种考勤，要求在上下班都要进行登记。人事经理调取了相应的数据，刘丽两个都打了，而武云，只在摆放明显的指纹打卡机上做了登记。这个规定，两个人事先都没有接受相应的现场培训，相关的要求和细则其实在员工手册（公司制度）上写得清清楚楚。只不过，人事部是将员工手册发给他们自行阅读的。



职场对于我们很重要，关系着前途，关系着生存，见证我们的价值。但并不是人生的全部但由于职场占人生时间的大半，干系着人生的种种，我们更应该在工作中把握好职场生存的度，学会更加平稳、快乐、踏实、向上地生活。

职场重要事 一念定乾坤

第六篇

第六篇

职场重要事 一念定乾坤

220

.....

职场对于我们很重要，关系着前途，关系着生存，见证我们的价值。但并不是人生的全部但由于职场占人生时间的大半，干系着人生的种种，我们更应该在工作中把握好职场生存的度，学会更加平稳、快乐、踏实、向上地生活。

.....

健康才能走得远

在职场的多年打拼中，也许是老天眷顾，我的工作多半是在老总身边。因为处于中高层，见识过很多的职场精英：有的聪慧过人，有的交际灵活，有的毅力非凡，有的霸气十足……随着生活的越发多彩和竞争的日益激烈，这些人在自己的事业上都有着很令人羡慕和啧啧称奇的成就，但是他们之中很少人能在成功之后拥有健康的体魄。这正应了社会上的那句话：打拼的时候是拿命换钱，退休的时候是拿钱换命。这句话虽然有些粗俗直白，但的确经典。更何况，近几年来媒体报道了很多职场精英“过劳死”的新闻，让人有扼腕之感，而且，这种趋势正日趋年轻化。

在职场，身体出现健康问题，到底是何原因？在和很多人的聊天中，我总结出了以下几种：

一是压力。有的人是因为工作压力大造成了心理的疲惫，再加上夜以继日疲于奔命，精神和身体都在受着煎熬，产生了类似过敏性鼻炎、偏头疼、颈椎病、抑郁症等症状。这些都是才能需要很长时间治愈的病症，除了让人身体难受之外，心理上又会因状态不佳而蒙上阴影，但又因继续打拼将自己的身体推向了危险的边缘。

二是劳累。竞争的激烈源于应聘人员的数量增多，企业的选择性更大了，再加上如房贷、车贷等生活压力，很多人不是想着争取更好的前

途就是考虑如何保住现在的饭碗。于是，所有人都认可了做一个随时待命的下属，认可了无休无止加班以及永远的提升效率。而为了这一切，你都要无时无刻高度紧张地调动自己的气血、细胞，折腾着自己的生物钟，折磨着从眼睛到心、肝、脾、肺等所有的器官，你的身体因过度的打拼偶尔也会发出危险的信号，但是你却因为重视自己的事业和工作而很少去重视它。

三是生气。下属们生气上司的“狠命使唤”或者强行压制；上司们生气下属的不够聪明和老找麻烦；平级的生气其他部门或者同事不能积极合作；中层们生气上受批评下受拖沓的夹板气；下层们生气领导太多，不知道听谁的号令；高层们生气各部门发展太慢，跟不上自己的步伐……升不了职生气、工资不涨生气、别人工资比自己高生气、自己工作最累生气，因为种种的生气，使生命之气在身体里行走不顺畅。而这种日益索取又不补充和不护养，成了人体健康的大忌。

健康是生存的一个基点，而职场只是生存的一个方式。我们是为了生存而选择职场，所以，就要重视生存的基点。企业也重视员工的健康，因为你健康，企业才可以安心雇用你，用你所长为公司服务。假如你不健康，除了会影响工作的质量和进展，企业从在商言商的角度也多半会因你造成的负担而选择放弃你。很多企业都为员工购买了相关就医优惠的保险，为的就是在你不舒服的时候，给予一些相应的支持，使你尽快好转，投入到如火如荼的工作中。每年一次的企业体检也是一样，除了让员工了解自己的健康状况，也是为了企业能够了解员工是否能够继续工作的一个途径。

此外，除了生病难受，没有人能和你感同身受之外，多半你也无法拒绝继续工作。毕竟现代社会竞争压力大，你倒下了，说不定多少双眼睛正看着你的位置。多重压力之下，任何人都会觉得自己很可怜。这种

心情，恐怕很多人都感受过。

职场的打拼目的是为了养家糊口，体现自身价值。但你别忘了，因为重视事业而忽视健康，职场之路，即使豪情万丈，也不能走得很远。

你快乐吗

如果问你现在的工作满意吗？快乐吗？很多人大都会给个否定的回答，即使不会，那么在长时间的工作中，也多半默认了这个否定的回答。因为，随着企业和自己的相互了解，彼此的要求就会更高，而随着这种要求的水平不断提高，双方就会因对方无法满足而开始不满意。例如，你刚进一家公司的心态是你终于不用再去招聘会找工作了，在这里工作至少能保证三餐无忧，可后来就开始想着什么时候能够升职加薪，再后来就开始研究怎样能够“爬”得更高，这个时候，你已经忘了你最初的心态只是为了养家糊口。由于要求得多，以及你实现它所遭遇的困难和挫折，你就开始不快乐，因为你所期望的总是实现不了，你自认为自己干得很辛苦很到位，可应得的回报却总也不到位。

人总是想发展的，这本是件好事情，但如果因为上进心、上进行为禁锢了自己，那么这个过程就会很熬人。其实这是个欲望的问题，大致可分三点：名、利、眼界。因为要发展，我们就开始不断要求自己树立目标，然后期盼目标按照自己个人的想法实现，越快越好，同时也不由自主地希望他人能够同意自己的观点，继而或主动或被动地帮助自己实现目标。你开始要求自己不断深造，考取各类资质或者获取各种经验；你开始要求下属要聪明听话，遵守你定下的规则，让你尽可能的省心；你希望上司永远信赖和器重你，扶持你；你希望同事们高看自己，并且

可以满足你提出的合作意向。而这些除了需要我们费尽心力地沟通和礼尚往来地付出之外，每一个人的自我保护意识，不浑水的理念，再加上对额外责任承担的担心，未必能让我们如愿。这条路崎岖坎坷，走在上面，你能快乐吗？

古人云知足常乐，在职场竞争中却很难保持中庸，即使你有恬淡心境，那些级别、诱惑、权利和金钱也会打破你的中庸，你会在一刹那就彻底偏离了自己的决心，希望自己拥有那些东西。而在自我比较中，心理的平衡和定力都会受到前所未有的冲击。为了更好地生活，你开始提高自己的目标，加快自己的行动，随之而来的，就是你用殚精竭虑代替了平和的心态。

其实，职场不快乐是源于欲求的不断升级，与自己的实际不对等。那么，我们就要时刻提醒自己降低欲望，珍惜每一个小收获，不需要用宏伟蓝图来要求自己，只需要把一些力所能及的目标规划实现，因为每一个小进步都值得庆贺和巩固。只有这样，快乐才会越来越多，你才会有个积极向上的心态去创造更多价值。

学会忘记

226

有人的地方就有江湖，有人的地方就有烦恼，何况是竞争激烈的职场，理所当然就会有烦心事。领导批评你，你就开始担心他是不是准备辞了你；同事瞪你一眼，你就会考虑有没有得罪他；晚上睡不着，考虑着领导今天给你派下来的“高难度”任务，下属汇报的部门近况和成本控制又让你心突突乱跳，生怕超了预算。每一周烦心工作怎么干好，每一个月担心进度能不能完成，每一年又研究下一个目标能不能实现，这就是一个很有前途的职场人每天的真实写照。

如果你身在职场，这样的烦心其实体现了你高度的责任心和进取精神，是值得赞扬的。但是，这种心情如果长时间层出不穷地攻击着你，就会容易让你心生厌烦，不再快乐，甚至身心疲惫。你会因自己成了工作的机器而失去享受生活的权利和自由，即使那权利和自由摆在你面前，由于你的忧心忡忡，你都未必愿意去触碰他们。

这个时候，你要学会适当地忘记，让自己静一静，轻松一下，因为工作的压力，遭遇的挑战、忧心忡忡都有可能使你的思路不清晰、心智不透明。在这种状态下，还不如不去想，因为想也是一塌糊涂。不止是工作，恐怕生活都要受到影响，否则怎么会有“寝食难安”这个词？适度担心是为了想出方法，而过度担心就会把自己逼进死胡同，陷入崩溃。

当你正为工作的事情满面愁容的时候，请先深吸一口气，学着闭目

养神，暂时忘记你的忧愁，想一想以往工作中自己的优势，甚至想一想生活中快乐的事情，这些都可以帮助你放松身心。你也可以乐观地安慰自己，这个讨厌的工作只是目前的一个状态，总有解决办法，而如果攻克了，那将是你职场的又一个飞跃，这是别人可遇而不可求的财富。我们应该在战术上重视敌人，战略上藐视敌人。

你也可以先彻底忘记这件麻烦事，用别的事情或者工作去激发灵感，或者把这件事情告诉要好的朋友或者上司，也许人家能给你些石破天惊的金玉良言。不要将愁云埋在心里，而是想办法让它淡一些，人会因为对于事情在意的程度而影响自己的心情和思路，如果不把它当回事儿，或者把它认为是一件小事情，心理压力就会小一点。自然，这样的心情，会帮你找到解决烦恼的钥匙。

愿意学习

如果你的公司要求你学习一个与你的专业、工作没有任何关系的東西，你是否愿意接受？有的人举双手赞成，因为这是公司给自己搭建的平台。多学一点，就意味着自己的附加值更高，而且这明显是为了公司去学习，势必因此自己在未来可能会被重用；有的人则闪躲逃避，因为学的越多干的就越多，工作范围和压力就会越大，公司是不会考虑你的感受的，而你会越来越累，还有可能挨更多的骂，承担更多的责任。前者是理想主义，后者是现实主义。而这两个方面，在现代职场中，的确存在。

为谁学，就是当你面对此类问题首先应该考虑的事情。无论是自身深造还是公派培训，除去狭隘的成本理论，学习对一个人来说，其实是一个很难的机会。学习新事物，就是为了自己，有利于自己。职场生涯的紧张不同于学生生涯的清闲，可是社会对于职场人员的要求却是越来越高，在这个时候，多具备一种能力也许就会给自己带来更多的机会。不要推脱说自己不够聪明或是没有时间，因为，好多竞争者正在虎视眈眈地盯着你的位置，而且，只要你有一个好的学习态度，愿意学，就一定可以学好。所以，为了更好地完善自己，不让自己出局，就要让自己时时有进步。不求技高一筹，但求与时代同步。

学习是一件终身的事情，尤其在职场。大型的采购流程是学习，一

个文档公式的编写也是学习，只要是你不会的，遭遇到了，就要尽可能地去掌握。因为你无法保证在当今社会中，你一生的职场生涯只会在一个职位类型上挂着，还是做复合型人才更加保险一些。

学习是讲求方法的，好在我们目前的信息社会能为我们提供多样的平台，即使没有专业讲师的训导，你也可以通过各类学习班、网络教程，或是他人推荐找到适合自己的学习环境。剩下的，就是要保证自己有一颗愿意接纳新事物、了解它的信心，再加上每天挤出一点时间学习，日积月累，你就会获得更多的技能和知识。这些，总有一天，它们会辅助你在职场中站得更稳，走得更远。

学会宽容

职场里常有这样一句话：“对事不对人”，还有一句话就是：“一切为了工作”。我曾见过各式各样的同事，但是有一个同事让我印象尤为深刻，因为他常常把这两句话挂在嘴边，却还是会对发生过口角或是争论的对象睚眦必报，并常常觉得人家会报复自己，给自己的工作制造困难，不愿意接受别人的帮助。当然，职场没有傻子，在感受到他的经常反击和不配合之后，很多同事都选择了尽量不接触、避而不谈、绕道而行的方式，这也使这位仁兄工作越来越艰难，最后不得不离开。我曾想，他未必是一个品质恶劣的人，只是在对待他人的时候，无法真正了解那两句话的意思，消化掉产生的怒气或者是不理解。而是变本加厉，像滚雪球一样，把怒气或者严苛积聚起来，尤其是看到和自己发生口角的人，就难以自持。说得明白一点，就是小心眼儿。

如果把中国传统观念中的“仁者无敌”运用在职场中，其实就是宽容。由于所处的部门、利益或者立场不同，每一个人都会在职场中与他人发生冲突或者口角，即使表面上没有，背后至少也会有小波澜，提防小人暗算应该是必需的，但也做不到时刻都戒备。另外，这样也不利于在职场轻松一些地生存。因此，我们应该学会宽容地看待那些摩擦和争论，即使在冲突之后也要学会适当忘记和真诚地和解，因为你无法保证今后是否还要与对方再有合作。同

时，换位思考一下，如果人家记恨着你，你的工作恐怕也是举步维艰的。

宽容会使你的心情平和，把那些冲突看淡些或者直接忘记，你才能全神贯注地继续发展，如果时不时用以往的怒气来折磨自己，恐怕就会影响前进的脚步。宽容也会帮助你修复以往的裂痕，既然你都表现出大度了，而且依然支持着对方的工作，将心比心，那么人家也多半会给你些面子。宽容能帮助你获得更多的职场同盟，因为当他们对着你无理取闹或者发脾气的时候，你却一笑置之，打着哈哈，多半会让人自惭形秽。

学会宽容，心也会越来越大，可以放下很多烦恼，包容很多困难，并且能临危不惧。其实，这就是成熟的开始。

后 记

232

经历过了，就是财富

我的职场生涯中，曾经有一段有趣的经历。在一个竞争激烈，压力重重的企业，我干了几年，由于惧怕了那种疲于奔命的工作状态，所以选择了急流勇退，找了一家稍微逊色一点的公司，重新开始。新公司的老总对我如获至宝，因为我能用原来见识过的、卓越的企业管理经验辅助他的公司更快发展，即使这些经验在原来的企业已经不值一提。

我的一位大学同学，在学习期间是个不善言谈的人，每每学生联欢，他在角落只是静静地听，遇到一些需要沟通的活动，他也不愿意参加。毕业后，由于就业形势所逼，他不得不放弃本专业，选择了市面上进入门槛较低的业务类。几年后，当我再见到他的时候，他已经当上了业务部大区经理，这位仁兄已经一改以往的羞怯懦弱，能够滔滔不绝地说上大半天，不带重样的，其间我和几个同学还要负责给他送水递烟。